٣٠١٠٢ ... ٢٤٥٠
جامعة أم القرى
المكتبة المركزية
UMM AL-QURA UNIVERSITY MAKKAH

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية
قسم علم النفس

علاقة اختيار الأبناء المهني بمهن آبائهم

في ضوء بعض العوامل المؤثرة على الاختيار المهني

إعداد الطالب
حامد أحمد عبد الله سبحي

إشراف الدكتور
نبيل عبد الفتاح حافظ

مقدم إلى قسم علم النفس في كلية التربية بجامعة أم القرى
كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في تخصص «توجيه مهني»

مكة المكرمة

١٤٠٥ / ١٤٠٦هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة أم القـــــرى
كلية التربية بمكة المكرمة
الدراسات العليا

نموذج رقم (٨)*

اجازة اطروحة علمية في صيغتها النهائية
بعد اجراء التعديلات المطلوبة

الاسم (رباعي) : حامد احمد عبدالله سبحي — القسم : علم النفس

الدرجة العلمية : ماجستير — التخصص توجيه مهني

عنوان الاطروحة : علاقة اختيار الابناء لمهنهم بمهن آبائهم في ضوء العوامل المؤثرة على الاختيار المهني .

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على اشرف المرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين وبعـــد ،،

فبناء على توصية اللجنة المكونة لمناقشة الاطروحة المذكورة عاليه والتي تمت مناقشتها بتاريخ / ٧ / ٧ / ١٤٠٧هـ بقبول الاطروحة بعد اجراء التعديلات المطلوبة ، وحيث قد تم عمل اللازم .

فان اللجنة توصي باجازة الاطروحة في صيغتها النهائية المرفقة كمتطلـــب تكميلي للدرجة العلمية المذكورة اعلاه والله الموفق .

اعضاء اللجنـــــة

المشرف	مناقش من القسم	مناقش من خارج القسم
الاسم : د . نبيل عبدالفتاح حافظ	د . سعيد مانع القحطاني	د . محمود محمد كسناوي
التوقيع : (توقيع) ٢٣/٩/١٤٠٧هـ	(توقيع)	(توقيع)

بسم الله الرحمن الرحيم

وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون

" قرآن كريم "

إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه

" حديث شريف "

إهـــداء

إلى روح أبى الطاهرة المربى الفاضل والمرشد الناصح . والى والدتـى الحنونة . والى أخى حسن الذى يسعى دوما بتشجيعه لوصولـــى إلى درجات أفضل في العلم والعمل . والى زوجتى التى آتاحـــت لى الوقت الكافي لكتابة هذه الرسالة . ووتشجيعها ونصحها المستمـــر . والى أبنائي حسان وأفنان والى إخوتى وكل قريب وصديق . أهـــدى هذا المجهود المتواضع الذى أرجو من الله أن يكون مفيدا . واللـــه ولى التوفيق .

الباحـــث

شكر وتقدير

الحمد لله كثيرا والشكر له شكرا جزيلا . هداني فأحسن هدايتي ووفقني على انجاز رسالتي وأرجو ان تكون بدايتي في اكمال دراستي وكتبتها بقدر استطاعتي وعلمي ودرايتي ، وعذري اذا كانت ناقصة المفاهيم والمعاني . وكل شيء معرض للنقص الا الله سبحانه له الكمال والتمام .

ومن ثم أتقدم بالشكر الجزيل لسعادة الدكتور نبيل عبد الفتاح حافظ مشرفي على اعداد الرسالة ، الذي تفضل مشكورا بقبول الاشراف علي والذي قام بمجهود كبير ومضاعف في ارشادي وتوجيهي المستمر لمدة فصلين دراسيين استطعت أن أنجز ماكان يجب أن ينجز في مدة السنتين الماضيتين . خاصة بعد أن أقرت الخطة من القسم ومجلس الجامعة تحت اشراف سعادة الدكتور الفاضل احمد توفيق شاولي الذي سعى بجهده المشكور الذي لا ينسى في الاشراف الجيد لاعدادها والذي حالت ظروفه الصحيه دون استمراره في الاشراف علي .

كما اشكر سعادة الاستاذ الدكتور/ فرج عبدالقادر طه على ماقام به من توجيه وتعديل في تكوين الاستبيان . ولظروفه لم يستطع اكمال مشوارلا اشرافه علي .

وكذلك سعادة الاستاذ الدكتور/ ناصر الصالح رئيس قسم الجغرافيا والذي قدم لي الارشادات منذ بداية الدراسة وأنار الطريق الذي اوصلني الى انجاز الرسالة .

وسعادة الاستاذ الدكتور/ فاروق عبدالسلام الذى شارك في تحكيم الاستبيان . وسعادة الاستاذ المشارك الدكتور فتحي مصطفى الزيات الذى لم يتأخر لحظة في مساعدتى في المعالجة الاحصائية مع المشرف جزاه الله خيرا وأن يكون ذخرا لطلاب العلم .

كما أشكر سعادة الاستاذ المشارك الدكتور/ فوزى ابراهيم طه وسعادة الدكتور محمد جميل منصور وعلى شعيب الذين قدموا لى ملاحظتهم الاحصائية وسعادة الدكتور سليمان غيث وسعادة الدكتور ناصر الجهنى الذين ساعداني في ترجمة بعض الدراسات السابقة وسعادة الدكتور محمد حمزه مير خان وسعادة الدكتور / انصار شامي الذى ساهم بمجهوده في اخراج بعض الدراسات المتصلة بالموضوع وسعادة الدكتور ثابت القطحاني رئيس قسم علم النفس ورئيس القسم السابق سعادة الدكتور/ عبدالله صيرفى اللذين عاوناني لاكمال دراستى . وبقية اعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس والاخ محمد صابر عبدالعزيز الذى تحمل ازعاجنا في اخراج النتائج الاحصائية وكل العاملين في الحاسب الالى . والاخ عتيق النفيعي الذى سهل لى الطريق في توثيق الاتصال والروابط مع المشرف والاخ فتحي عبدالعزيز الذىتفضل مشكورا بكتابة الرسالة وتعديلها .

واخيرا اشكر كل الاخوة الذين طبق عليهم الاستبيان واجابوا عليه - والله من وراء القصد .

قال تعالى :" وماتفعلوا من خير فان الله كان به عليما"

صدق الله العظيم

الباحث

" ملخص الدراسة "

تعد مشكلة الاختيار المهنى مشكلة هامة بالنسبة للفرد وللمجتمع فهي بالنسبة للفرد تتعلق بميوله وقدراته وما حصله من تعليم وتدريب كما تعكس ثقافة البيئة التى يعيش فيها وتطلعاتها ، كما أنها تتصل بمستويات طموحه وتصوره لكيفية تحقيقه لذاته . أما بالنسبة للمجتمع فهي ترتبط بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية الموجودة فيه . وما تتطلبه من مهن تحقق خطط المجتمع في التنمية الشاملة ، كما أنها ترتبط ببرامج التعليم والتدريب بمختلف مستوياتها التى تعمل على توفير تلك المهن .

مشكلة الدراسة :

ومن هذا المنطلق إستمد الباحث مشكلته التى يحاول فيها أن يجيب على سؤالين هما :ـ

١ـ هل يقلد الإبن أباه في إختياره لمهنته والى أى حد نجد ذلك بين الشباب السعودى ؟

٢ـ إذا كانت نسبة تقليد الأبناء لآبائهم في إختيار المهنة ضئيلة فما هي العوامل الأخرى المؤثرة في الإختيار المهنى ؟

وينبع السؤالان السابقان من إفتراض الباحث أن المجتمع السعودى كان إلى عهد قريب مجتمعا تقليديا يسيطر الأب فيه على أفراد الأسرة وخاصة الأبناء ويوجههم ثم أخذ بأسباب النهضة التعليمية والاقتصادية والاجتماعية من أجل تحديث المجتمع وتنميته ولا شك أن هذا سيؤثر في الهيكل المهنى وأسلوب إختيار الفرد لمهنته ونوع المهن التى يتطلع الى العمل بها .

ومن إطلاع الباحث على ماكتب حول عملية الإختيار المهني من حيث نظرياته وأسسه وعوامله والدراسات السابقة التي تمت حول هذا الموضوع خرج بالفرضين التاليين :

١) تزيد النسبة المئوية لغير المقلدين لمهن آبائهم زيادة واضحة وكبيرة عن النسبة المئوية للمقلدين لمهن آبائهم.

٢) تزيد النسبة المئوية للعوامل الدافعية والاجتماعية والاقتصادية والتربوية المؤثرة في الإختيار المهني عن النسبة المئوية للمؤثرات الأسرية .

المنهج المتبع :

وفي سبيل التحقق من الفرضين السابقين إتبع الباحث المنهج الوصفي الذى حاول تحديد وتحليل العوامل المؤثرة في الإختيار المهني لدى الشباب السعودى ووزن كل عامل منها .

العينة :

تألفت العينة من ٢٠٠ فرد من الذكور يمثلون أرباب المهن الواردة في التصنيف المهني السعودى بالمنطقة الغربية (جدة - مكة - الطائف) .

الأدوات :

صمم الباحث إستبيانا يتضمن أسئلة تتناول الخصائص الشخصية لكل من الآباء والأبناء والمؤثرات والعوامل الفردية والبيئة المؤثرة في عملية الإختيار المهني ، وقد أخضعه لتحكيم نخبة من أساتذة

علم النفس والتربية بكلية التربية وكلية العلوم الاجتماعية .

وقد طبق هذا الاستبيان على أفراد العينة في مدة ستة شهور . وقد قام الباحث باجراء عدة مقابلات شخصية مع بعض شيوخ المهن .

التحليل الاحصائي :

استخدم الباحث لتحليل بياناته التكرارات والنسب المئويه وكا ٢ .

أهم النتائج :

١) تحقق الفرض الاول حيث بلغت نسبة المقلدين لآبائهم في اختيار مهنهم ٥ر١١ ٪ بينما بلغت نسبة غير المقلدين ٥ر٨٨ ٪ .

٢) تحقق الفرض الثاني حيث ثبت للباحث أن العوامل الدافعية والبيئية (الاجتماعية والاقتصادية والتربوية) مثل الميل المهنيه وتحقيق الذات وتحقيق مستوى الطموح والاتجاهات والقيم والاهمية الاقتصادية للمهنة . تلعب دورا أكبر من الدور الذى تلعبه المؤثرات الأسريه حيث تراوحت نسب العوامل الأولى بين ٧٠ - ٨٢ ٪ بينما تراوحت النسب المئوية للمؤثرات الأسرية بين ١٩-٥ر ٪ .

ونظرا للتباين الواضح بين نسبة المقليدين ونسبة غير المقلدين فقد رأى الباحث عدم جدوى الاستعانة بالأساليب الاحصائية المتقدمة لايجاد دلالة فروق النسب الخاصة بمجموعة المقلدين وغير المقلدين والنسب الخاصة بكل من العوامل الدافعية والبيئية والعوامل الخاصة بالمؤثرات الاسرية .

وترجع النتيجة السابقة الى التطورات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية التى حدثت في المملكة والتى أثرت في اتجاهات الشباب التى تلعب دورا رئيسيا في الطريقة التى يعيشون بها حياتهم ويحققون بها ذواتهم .

هذا وقد خرج الباحث بمجموعة من التوصيات ببحوث مقترحة أثارتها دراسته وتخرج عن اطارها المنهجي في البحث لكي يقوم بها باحثون آخرون من أجل القاء المزيد من الضوء على عملية الاختيار المهنى بصورة عامه في المملكة .

كما خرج بمجموعات من التطبيقات التربوية تحاول أن تقدم بعض المقترحات التى تمكن المؤسسات التربوية والاجتماعية والاقتصادية والمهنية في المجتمع من أجل توجيه الفرد نحو اختيار المهنة الملائمة لميوله وقدراته وظروفه الخاصة والتى تكفل في نفس الوقت توفير المهن التى تساعد المجتمع على التنمية الاقتصادية والاجتماعية والنهضة الشاملة .

فهرس الموضوعات

الموضوع	الصفحه
الاهداء	آ
شكر وتقدير	ب
ملخص الدراسة	د
الفصل الاول (المدخل الى الدراسة)	
مقدمة	١
اضواء على الوضع الاقتصادى والاجتماعى الراهن في المملكة العربية السعودية وعلاقته بالاختيار المهنى .	٤
مشكلة الدراسة	٣٢
تساؤلات الدراسة	٣٣
تحديد المصطلحات	٣٣
اهمية الدراسة	٣٥
اهداف الدراسة	٣٥
حدود الدراسـة	٣٦
الفصل الثانى (الاطار النظرى)	
الاختيار المهنى ، نظرياته ، اسسه وعوامه	٣٧
خلاصة لماتقدم من نقاط حول الاختيارالمهني	٦٢
الفصل الثالث :(الدراسات السابقة):	
اولا : العوامل الموءثرة على الاختيار المهنى	٨٦
ثانيا: دراسات حاولت التعرف على العلاقة بين اختيار الابناء لمهنهم ومهن آبائهم واتجاه كل منهما نحو المهن المختلفة .	
: دراسات حاول التعرف على العوامل الفرديـه والبيئية التى توءثر في الاختيار المهنى .	٩٧
تعقيب عام على الدراسات السابقة	١٠٥

الموضوع	الصفحه

الفصل الرابع (الطريقة والادوات)

مشكلة الدراسة ١٠٨
المنهج المتبع ١٠٨
العينـــــــه ١٠٨
الادوات ١٠٩
خطوات الدراسة ١١٣
المعالجة الاحصائية ١١٤

الفصل الخامس : (تحليل النتائج وتفسيرها)

مقدمة ١١٥
عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها ١١٦
القسم الاول : مدى تقليد الابن لأبيه في اختيـــار مهنته في المجتمع السعودى ١١٦
القسم الثاني: تقليد الابن لابيه في اختيار مهنتـــه والعوامل الموءثرة في ذلك ١١٩
القسم الثالث : عدم تقليد الابن لابيه في اختيـــار مهنته والعوامل الموءثرة في ذلك . ١٣٦
القسم الرابع : الفروق في الخصائص والموءثرات والعوامل بين المقلدين وغيرالمقلدين لمهن آبائهم . ١٥٦
القسم الخاس : صورة عامة للعوامل الموءثرة فـــي الاختيار المهنى للعينة ككل ٢٠٣

الفصل السادس : (البحوث المقترحه والتطبيقات التربوية)

البحوث المقترحه ٢٢٠

الموضوع	الصفحه
التطبيقات التربوية	٢٢١
المراجع	٢٢٣
الملاحـــق	٢٢٨

فهرس الجـــداول

مسلسل	البيـــان	الصفحه
١	نسب الإتفاق بين إجابات عينة التقنين على أسئلة الإستبيان المتعلقة بموءثرات الإختبار المهني	١١١
٢	نسب الإتفاق بين إجابات عينة التقنين على أسئلة الإستبيان المتعلقة بالعوامل الموءثرة في الإختيار المهني	١١٢
٣	عدد الأبناء الذين إختاروا مهنا تماثل مهن آبائهم وكذلـــك الأبناء الذين إختاروا مهنا مخالفة لمهن آبائهم .	١١٧
٤	التكرارات والنسب المئوية لسن الآباء الذين قلدهم أبناوءهـــم في مهنهم مرتبةترتيبا تنازليا	١١٩
٥	التكرارات والنسب المئوية لموءهلات الآباء الذين قلدهـــــم أبناوءهم في مهنهم مرتبة ترتيبا تنازليا	١٢٠
٦	التصنيف المهنى لمهن الآباء الذين قلدهم أبناوءهم في مهنهم مرتبة ترتيبا تنازليا	١٢١
٧	التكرارات والنسب المئوية لعدد أفراد الأسر التى قلد فيهـــا الأبناء آباءهم مرتبة ترتيبا تنازليا	١٢٢
٨	التكرارات والنسب المئوية لسن الابناء الذين قلدوا مهن آبائهم مرتبة ترتيبا تنازليا	١٢٣
٩	التكرارات والنسب المئوية لموءهلات الأبناء الذين إختاروا مهنا مماثلة لمهن الآباء مرتبة ترتيبا تنازليا	١٢٤
١٠	التكرارات والنسب المئوية لدخل الأبناء الذين قلدوا مهـــــن آبائهم مرتبة ترتيبا تنازليا	١٢٥
١١	التكرارات والنسب المئوية لحالة الأبناء الاجتماعية الذيـــــن قلدوا آباءهم مرتبةترتيبا تنازليا	١٢٦
١٢	التكرارات والنسب المئوية لسكن الأبناء مع الوالد للذين قلـــد آباءهم مرتبة ترتيبا تنازليا	١٢٧
١٣	التكرارات والنسب المئوية للموءثرات الأسرية والمدرسيـــــة المتعلقة بتقليد الإبن لأبيه حين يختار مهنته	١٢٩
١٤	التكرارات والنسب المئوية للعوامل الكامنة وراء تقليد الأبنـــاء لمهن آبائهم حينما يختارون مهنهم مرتبة ترتيبا تنازليا	١٣١

مسلسل	البيان	الصفحه
١٥	التكرارات والنسب المئوية لسن الآباء الذين لم يقلدهم أبناؤهم مرتبة ترتيبا تنازليا	١٣٧
١٦	التكرارات والنسب المئوية لمؤهلات الآباء الذين لم يقلدهم أبناؤهم مرتبة ترتيبا تنازليا	١٣٨
١٧	التكرارات والنسب المئوية لمهن الآباء الذين إختاروا أبناؤهم مهنا مخالفة لمهنهم مرتبة ترتيبا تنازليا	١٣٩
١٨	التكرارات والنسب المئوية لعدد أفراد الأسرة الذين لم يقلدوا مهن آبائهم مرتبة ترتيبا تنازليا	١٤٠
١٩	التكرارات والنسب المئوية لسن الأبناء الذين لم يقلدوا مهن آبائهم مرتبة ترتيبا تنازليا	١٤١
٢٠	التكرارات والنسب المئوية لمؤهلات الأبناء الذين إختاروا مهنا مخالفة لمهن آبائهم مرتبة ترتيبا تنازليا	١٤٢
٢١	التكرارات والنسب المئوية لمهن الأبناء الذين لم يختاروا مهنا مماثلة لمهن آبائهم مرتبة ترتيبا تنازليا	١٤٤
٢٢	التكرارات والنسب المئوية لدخل الأبناء الذين لم يقلدوا مهن آبائهم مرتبة ترتيبا تنازليا	١٤٥
٢٣	التكرارات والنسب المئوية لحالة الأبناء الاجتماعية الذين لم يقلدوا مهن آبائهم مرتبة ترتيبا تنازليا	١٤٦
٢٤	التكرارات والنسب المئوية لسكن الأبناء الذين لم يقلدوا مهن آبائهم مرتبة ترتيبا تنازليا	١٤٧
٢٥	التكرارات والنسب المئوية للمؤثرات البيئية (الأسرية والمدرسية) المتعلقة بعدم تقليد الإبن لأبيه حين يختار مهنته	١٤٨
٢٦	التكرارات والنسب المئوية للعوامل الكامنة وراء عدم تقليد الأبناء لمهن آبائهم حينما يختارون مهنهم مرتبة ترتيبا تنازليا	١٥٠
٢٧	دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير سن الأب	١٥٧
٢٨	" " " " " " " " " بمؤهل الأب	١٥٩
٢٩	" " " " " " " " " بمهنة "	١٦٢
٣٠	" " " " " " " " بعدد أفراد الاسرة	١٦٥
٣١	" " " " " " " " " بسن الإبن	١٦٦
٣٢	" " " " " " " " " بمؤهل الإبن	١٦٨
٣٣	" " " " " " " " " بمهنة الإبن	١٧٠
٣٤	" " " " " " " " " بالدخل الشهرى للإبن	١٧٢
٣٥	دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية للإبن	١٧٤

مسلسل	البيـــــان	الصفحه
٣٦	دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بالسكن مع الأسرة	١٧٦
٣٧	،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، بتأثير الأب	١٧٧
٣٨	،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، أحد الأقارب	١٧٨
٣٩	،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، الأم	١٧٩
٤٠	،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، الأخوة	١٨٠
٤١	،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، الأخوات	١٨١
٤٢	،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، الأصدقاء	١٨٢
٤٣	،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، المدرسين	١٨٣
٤٤	،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، الخال	١٨٤
٤٥	،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، العم	١٨٥
٤٦	،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، ،، بعامل إحترام الناس وتقديرهم لنوع المهنة	١٨٦
٤٧	دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بعامل أهمية المهنة الإقتصادية للبلاد .	١٨٧
٤٨	دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بعامل تحقيق الطموحات لدى الفرد .	١٨٨
٤٩	دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بعامل تحسين الدخل الشهري .	١٨٩
٥٠	دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بعامل دخل المهنة المرتفع .	١٩٠
٥١	دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بعامل الرغبة في عمل الخير .	١٩١
٥٢	دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بعامل تحقيق الذات .	١٩٢
٥٣	دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بعامل ندرة المهنة في المجتمع .	١٩٣
٥٤	دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بعامل رفع مكانة الأسرة .	١٩٤
٥٥	دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بعامل تحقيق الحياة المستقرة .	١٩٥
٥٦	دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بعامل حب العمل الحركي وبذل الجهد .	١٩٦

مسلسل	البيـــــــان	
٥٧	دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بالعامل الديني	١٩٧
٥٨	دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بالعامل الثقافي	١٩٨
٥٩	العوامل المؤثرة في الإختيار المهني للعينة ككل مرتبة ترتيبا تنازليا حسب درجة تأثيرها	٢٠٤

.. ..

مسلسل	البيـــــان	الصفحه
١	نموذج للاستبيان المستخدم في الدراسة	٢٢٨
٢	جدول رقم (أ) يوضح أسماء المحكمين للاستبيان المستخدم في الدراسة .	٢٣٦
٣	جدول رقم (٢) يوضح التكرارات والنسب المئوية لسن الآباء	٢٣٧
٤	،، ،، (٣) ،، ،، ،، ،، لمؤهلات الآباء	٢٣٧
٥	،، ،، (٤) ،، ،، ،، ،، لمهن الآباء	٢٣٨
٦	،، ،، (٥) ،، ،، ،، ،، لعدد أفراد الاسرة	٢٣٨
٧	،، ،، (٦) ،، ،، ،، ،، لسن الأبناء	٢٣٩
٨	،، ،، (٧) ،، ،، ،، ،، لمؤهلات الأبناء	٢٣٩
٩	،، ،، (٨) ،، ،، ،، ،، لمهن الأبناء	٢٤٠
١٠	،، ،، (٩) ،، ،، ،، ،، لدخل الأبناء	٢٤٠
١١	،، ،، (١٠) ،، ،، ،، ،، لحالة الابنـــاء الاجتماعية .	٢٤١
١٢	جدول رقم (١١) يوضح التكرارات والنسب المئويه لسكن الابناء	٢٤١

الفصل الأول

المدخل إلى الدراسة

- مقدمة
- أضواء على الوضع الاقتصادى والاجتماعى الراهن فى المملكة العربية السعودية وعلاقته بالتدريب المهنى.
- مشكلة الدراسة.
- تساؤلات الدراسة.
- تحديد المصطلحات.
- أهمية الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- حدود الدراسة.

الفصل الأول

" المدخل الى الدراسة

(١) مقدمة :

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وبعد : يهتم الباحث الحالي " بدراسة العلاقة بين إختيار الأبناء لمهنهم ومهن آبائهم " وقد كانت المهنة هي نقطة البحث في الدراسة وحيث أنها تأثرت تأثرا كبيرا ببعض التغيرات التى حدثت في المجتمع مثل التطور الاجتماعى في الأسرة والتطور التعليمى وما أستحدث من مهن جديدة والتطور الاقتصادى والاجتماعى ومايتطلبه من مهن مستحدثة ونظرة الفرد والمجتمع الى المهن حيث نرى أنها أصبحت الأساس الذى يبنى الفرد مستقبله منها ومن مردودها اجتماعيا كان أو اقتصاديا . ولذا أصبحت تلعب دوراكبيرا في حياة الفرد والمجتمع ويتضح ذلك الدور في أن اختيار الفرد لمهنة مناسبة له وملائمة لقدراته واستعداداته وميوله يشعره بالراحة والسعادة والرضا فيما يعمله ويهيء له استقرارا وثباتا انفعاليا وراحة نفسية وسعادة ورضى عن المجتمع وكذلك تحدد وقته ومجهوده وغايته وتحدد مجاله الاجتماعى وعلاقته مع الآخرين من أصدقاء وأخوة وزملاء . وتحدد مستواه الاقتصادى والوظيفى وتظهر شخصيته وتزيده ثقة في نفسه وتثير حماسه وتضاعف إنتاجه وتشعره بالأمان . وتزيد التنافس الشريف بين بين الأفراد وتحسين مستواهم الفنى والعملى وتقضى على وقت الفراغ والاستمرار مدة طويلة في العمل وتحدد مكان سكنه وخبرته . وتعتبر الباعث الذى يبعث في الفرد الروح لمواصلة الحياة واشباع حاجاته المهنية والاجتماعية والاقتصادية . .الخ . وبجانب ذلك كله فهى تساهم في إيجاد فرد صالح لنفسه ولمركز عمله متحملا

للمسؤولية لديها لكفاءة الفنية يساهم مع الآخرين في تطوير المجتمع وتحسينه الى الأفضل مما يؤدى إلى القضاء على كل المشكلات والتفككات والفساد في المجتمع التى يحتمل ظهورها . وكلما زادت المهن تنوعا دل ذلك على تقدم المجتمع خاصة اذا إرتفع مستوى حياة أفراده إجتماعيا . ووجود الأفراد المتخصصين يزيد من إنتاج أشياء جديدة في المجتمع . ومن هنا يتضح أن المهنةتلعب دورا كبيرا بالنسبة للفرد والمجتمع . فالفرد يختار مهنة مناسبة له ولقدراته وميوله تؤثر في مستقبله تأثيرا إيجابيا ، وتساهم في تطوير وتحسين حياته . وتؤدى بدورها الي توثيق أواصر المحبة والروابط الاجتماعية بين الفرد والبيئة التى يعيش فيها . وينتشر الأمن والإستقرار وتتسم حياة الفرد بالأخلاق والصلاح والتقوى ويسود بذلك المجتمع الإنتعاش الحضارى . وصدق من قال " صنعة في اليد أمان من الفقر " .

ولقد كان للاسلام اهتماما بالعمل بكونه الطريق الصحيح في الكشب المشروع الذى يحقق للفرد بواسطته مستقبلا زاهرا ومتقدما يرتضيه لنفسه ويرضى الله فيه . ونلمس ذلك في بعض الآيات الكريم والاحاديث النبويه والاقوال المأثوره وهى على سبيل المثال لا الحصر أو التحديد مايلي قال تعالى :" ولقد مكناكم في الارض وجعلنا لكم فيها معايش قليلا ماتشكرون " الاعراف .

" وهو الذىجعل لكم الاراض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه واليه النشور" الملك .

وقال الرسول صلى الله عليه ويام" مامن نبى الا رعى الغنم "(١)

---

(١) الاداب الشرعيه ، حـ٣ ، ص١٩٢

ويقول سعيد بن المسيب " كان اصحاب رسول الله صلى الله عليه وسلم يتجرون في بحر الروم)

وقول الرسول صلى الله عليه وسلم " ماأكل أحد طعاما خيرا ممن يأكل من عمل يده "(١)

ولقد ارتبطت مجالات العمل في المملكة العربية السعودية قديما بمهن مختلفة حيث كان العديد من أفراد المجتمع يزاولون هذه المهن غير أن التطورات التى حدثت في مجالات التعليم وما رافق ذلك من تنوع في شتى مجالات العمل أدى الى عزوف الشباب عن تلك المهن التى كان يزاولها الاباء والسعى الى الحصول على مهن أخرى ذات مكانة اجتماعية ومردود اقتصادى على اضافة الى الفرص التى تهيئها تلك المهن للفرد لاشباع حاجاته النفسيه لذا فان هذه الدراسة تحاول التعرف على مدى ارتباط مهن الابناء بمهن آبائهم في الوقت الحالى . وماهى العوامل التى توءثر في اختيار الابناء لمهنهم .

٢ ـ أضواء على الوضع الاقتصادى والاجتماعى الراهن في المملكة العربية السعودية وعلاقته بالاختيار المهنى

أولا : معالم الوضع الاقتصادى والاجتماعي والمهني بالمملكة :

من دراسة السكان والمساحة التى تحد المملكة العربية السعودية يمكننا معرفة المهن الشائعة والقوى البشرية العاملة من حيث نوعيتها ومستوياتها لتحديد نوع التعليم والتدريب الذى نحتاجه في اعداد القوى العاملة في الحاضر والمستقبل خاصة اذا نظرنا الى أن هناك موردا اقتصاديا مهما تعتمد عليه المملكة بجانب الموارد الأخرى الا وهو البترول . ويظهر من الدراسات التى أجريت في معرفة توزيع السكان ،أن السكان يتوزعون على الشكل التالي / انخفاض الكثافة السكانية في المنطقة الشرقيه والشماليه والوسطى . وترتفع الكثافة السكانيه نوعا (ما) في المنطقة الغربية والجنوبيه الغربية فتبلغ في منطقة عسير وجيزان حوالى ٢٥ فردا في الكيلومتر مربع من المساحه الكلية التى تبلغ ٢ر٥ الف كيلومتر مربع وعدد السكان يتراوح مابين ٧ الى ٩ مليون نسمه نسبة تقريبا . ويشتغل ٥٠ ٪ من سكان هاتين المنطقتين بالتجاره والخدمات العامه . و٢٧ ٪ بالرعى و ١٨ ٪ بالزراعة و٥ ٪ بالصناعه . وهذا يظهر مدى اختلاف المهن بين مناطق المملكة فمثلا / الحجاز الخدمات العامة للمجتمع وأهالى القصيم بالتجاره والزراعة . وسكان عسير والجنوب الغربى للمملكة بالزراعة لوفرة المياه وسكان المنطقة الشرقيه بالزراعة وصيد البحر . واهالى

الشمال بالرعي ، ومما ظهر في الدراسات ان معدل زيادة القوى العاملة تنمو من سنة الى اخرى . وعليهنستطيع وضع التعليم المناسب والتدريب المثمر لتلك القوى العاملة حسب الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية في مناطق المملكة .

(محمود سلطان ، ١٩٨٠ ، ٦٠)

وقد اكدت سياسة الدولة أهمية رفع المستوى الثقافي المهني والصحي للقوى البشريه حتى يتسنى لها القيام بدور ايجابي في زيادة الدخل القومي للبلاد وبالتالي يعيش السكان في رفاهية وتطور عمراني ملموس من ناحية والقضاء على المشكلات الاجتماعية من ناحية اخرى كالبطاله ـ وقلة الايدى العامله . حتى تستطيع الدولة تنفيذ خططها التنمويه التى تستطيع بها مجارات التقدم التقنى والوصول الى مستوى الدول المتقدمه فأهمت الدولة بالتعليم المتخصص الذى يساهم في ايجاد القوى البشريه التى يحقق بها الاهداف المرسومة ، والذى غالبا مايكون في الكليات التابعة للجامعات والدراسات العليا . ويؤيد ذلك بعض الدراسات التى أثبتت ان اصحاب المهن العليا والفنيه اكثرهم ممن لديهم شهادات جامعية . وبالتالي يكون اجرهم ورواتبهم أكثر من العمال العاديين وهذا يشجع المسؤولين في الدولة على الاهتمام بالايدى العاملة السعودية الفنيه لسد الحاجة والاستغناء مستقبلا عن الايدى العاملة الاجنبيه . ولكن في بعض الأحيان تلعب التقاليد دورا اساسيا في قلة الايدى العاملة فنرى ان بعض القبائل يرون انه من العيب أن يعمل ابناءهم في المهن التاليه :

السباكه - الحداده - الحلاقه .. الخ . بعكس المهن الميكانيكية والفنيه وبالتالى فان اكثر الافراد الذين امتهنوا مهنة السباكة او الحداده الخ فيتركونها نتيجة تأثير الاسرة فيهم .

(مدنى علاقى ، ١٩٧٦ ، ٢٨-٤٨-٢١٣-٢١٨)

ثانيا :تحديث المملكة وتنمية مرافقها الاقتصادية والاجتماعية /

ومن الوضع الراهن للسكان ونشاطاتهم والمهن التى انتشرت في المملكة وظهور البترول كثروة اقتصادية يساهم في تحسين وضع الافراد من نواحي متعددة منها (الدخل والمكانة الاجتماعية) وضعت الدولة ضمن اهداف خططها التنموية هدف يسعى الى تغييرأسلوب استثمار البترول تدريجيا عن طريق تنويع انتاجه . مثل تشجيع المشاريع والصناعات والتى جعلت المجتمع يحتاج الى الايدى العاملة المتعلمه لمواجهة متطلبات الحياة وهذا ارغم الدول النامية على الاستعانه بالايدى العاملة الاجنبيه في تطوير وتنويع مصادر دخل المجتمع حتى يحين الوقت المناسب لايجاد أيدى عامله قادرة على تحمل المسوءولية وتشارك في تحقيق تلك الاهداف التى بدورها تدفع عجلة التقدم الى الامام كما ظهرت في المملكة العربية السعودية .

أهم الاهداف المرسومة لتحديث المملكة :

١- زيادة معدل نمو الانتاج المحلى الاجمالي .
٢- تطوير الموارد البشريه للمساهمة في الانتاج بطريقة متكاملة

٣- تنويع موارد الدخل الوطني والاعتماد على موادرغير البترول .

٤- القضاء على عدم التوازن بين الاحتياج الى القوى العاملة وبين عدد السعوديين الموجودين للعمل او التخفيف من حدته .

٥- توزيع القوى البشريه على القطاعات ذات الامكانيات للنمو والتحقيق لاعلى المستويات الانتاجية .

٦- ايجاد الايدى العاملة الماهره الفنيه المتخصصة التي تسد حاجة المجتمع اقاصاديا ليساعد على انخفاض الاسعار .

٧- الاستفادة من الايدى العاملة الاجنبيه في الاماكن الرئيسية والمنظمات حسب خبراتهم والاهتمام بالايدى العاملة الوطنيه وتعليمها في سد الحاجة الى الخبراء في جانب المستقبل .

٨- تشجيع الصناعات الوطنيه وتنويعها .

٩- المساهمة في رفع المستوى الحضارى ومسايرة الدول المتقدمة في تخطيطها وتنفيذها في جميع المجالات .

١٠- تطوير الطرق الخاصة باعداد هذه القوى البشريه الوطنيه العاملة والوسائل التعليمية المتنوعه او عن طريق التدريب المهني على الوظائف والمهن التي صنفت في المملكة والتي يحتاجها المجتمع والتي تساهم بدورها في ايجاد التطور المطلوب والاختيار الناجح للافراد لمهنهم بطريقه علميه .

١١- تسعى الدولة في سياستها الى ايجاد الفرد الصالح حسب مناهج تعليميه ملائمه تكسب الفرد المعلومات والمهارات الكافيه لكي يقوم بدوره في خدمة المجتمع.
(وزارة التخطيط - ١٩٥ - ٣٥ - ٣٨-٨٦)

ثالثا: معالم النظام التعليمي القائم ودوره في التحديث وبناء الفرد :

بعد مرور المملكة العربية السعودية بمراحل متعدده في تطورها حتى وصلت الى الحضارة الحاليه . كان الأساس الرئيسي في قيام تلك الحضارة والتقدم هو الاعتماد على التعليم . فبدأ التعليم بداية ضعيفة تعتمد على دراسة القرآن وحفظه في المساجد والكتاتيب ، ولكن أصبح متطورا لتنمية القوى البشرية المتنوعة . ومن هنا هدفت المملكة الى ايجاد نظام تعليمي متطور حديث يساعد على ايجاد القوى البشرية العاملة التي تساهم بساعدن الاه في رفع مستوى المجتمع السعودى . فقد وضعت وزارة التخطيط في خططها التنموية النظام القائم الآن وهو كالتالي :

أ - دور الحضانه ورياض الاطفال : وهى المرحلة الاوليه لتربية الاطفال والرفق بهم في معاملتهم وتنشئتهم التنشئة الصالحة للمستقبل . حسب مناهج معينه تلائم مستواهم .

ب - المرحلة الابتدائية / هى الخطوة الاولى التى يرتكز عليها اعداد النشئ وتزويده بالعقيدة الصحيحة والاتجاهات السليمه والخبرات والمعلومات والمهارات في جميع مجالات

حياة الطالب حسب استعداده . ومدة الدراسة في المرحلة الابتدائية ست سنوات .

ج - المرحلة المتوسطة / وهى المرحلة التى يزود فيها الطالب ببعض المبادىء الثقافية الموجودة في المجتمع والتدريب على التأمل العلمى وزرع التعاون وتحمل المسؤولية في عمله . ثم تعويده على الاستفادة من استثمار ماعلمه في تصرفاته . ومدة الدراسة في هذه المرحلة ثلاث سنوات .

د - المرحلة الثانويه / وهى مرحلة تهتم بتزويد الطالب بمفاهيم اكثر اتصالا بالأسس الدينيه ومفاهيم اخرى متصله بالولاء للوطن والدفاع عنه . وزرع في الطالب حسب البحث والتجريب والاطلاع الواسع . ثم تهيئة للحياة المستقبليه العملية بصورة جيده يفيد نفسه ويشارك في سد حاجة الوطن الى الايدى الفنيه . ويشجعه في تحمل مسؤولية تكوين الاسرة وحل مشكلاته ، ومدة الدراسة ثلاث سنوات . وتتنوع هذه المرحلة الثانويه حسب التالى / ثانوية عامة - وثانويه المعاهد العلمية ودار التوحيد - ومعاهد اعداد المعلمين سابقا . ومعاهد المعلمات - والمعاهد الفنيه المهنيه (من زراعيه - تجارية - صناعية) والمعاهد الفنيه والرياضية .

هـ - التعليم العالي / وهى مرحلة يهدف بها الى رفع مستوى الطالب الثقافي مرتبط بالوعى السليم للحياة عامة والعمل المتوط بالطالب بعد التخرج من ناحية خاصة . واعداده ليكون مواطنا مؤهل علميا وفكريا و دينيا واخلاقيا ، قادر على البحث والاكتشاف وتطوير المجتمع الذى يعيش فيه . ثم القدرة على

التأليف والانتاج العلمي لخدمة المجتمع الاسلامي ويبدأ التعليم العالي بعد الثانويه أو مايعادلها . وتضم جامعات متعدده بها اقسام متنوعه نسقت وصنفت حسب احتياجات البلاد حتى يتسنى لنا تحقيق توازن في البلاد . وكل الجامعات تسعى الى تحقيق اهداف الدين الاسلامي . ثم هناك اقسام للدراسات العليا في بعض التخصصات تزيد من ثقافة وفكر وعقلية الطالب حتى يستطيع افادة وطنه وتطويره لايصال الى مستوى الدول المتقدمة وقد انشئ مجلس التعليم العالى سنة ١٣٨٢هـ ونقد بلغ عدد الجامعات سبع جامعات هي الملك سعود ، الملك عبدالعزيز بجده ، جامعة البترول والمعادن ، جامعة ام القرى ، الجامعة الاسلامية ، جامعة الامام محمد بن سعود ، جامعة الملك فيصل .

(عبدالله الزيد - ١٩٨٤ ، ٦٥ - ٦٨)

و- تعليم البنات :

كانت وزارة المعارف تشرف على البنين وكذلك الرئاسة العامة مسؤولة عن تعليم البنات وقد انشئت عام ١٣٨٠هـ وكان التعلم للبنات خاص ببعض المؤسسات وعندما انشئت أول المدارس كانت الفكرة مرفوضه ولكن عادت واصبحت مقبوله حتى بلغ عدد الطالبات سنة ١٤٠٣هـ ٦٠٠ الف طالبه ، ثم اضيفت كليات للمعلمات مثل كلية تربية متوسطة وجامعة الامام محمد بن سعود . جامعة الرياض .

(عبدالله الزيد - ١٩٨٤ - ٤٦)

ز - الكليات المتوسطة :

وهي مرحلة تعليمية عالية لمدرسي المرحلة الابتدائية لتحسين مستواهم العلمي والوظيفي . وقد وجدت بدلا من معاهد المعلمين لتخريج المدرسين . وقد كان لها دور في تحسين المستوى العلمي وأداء المدرس في الفصل . وذلك انطلاقا من السياسة التعليمية في المملكة التى أكدت تحقيق الاكتفاء الذاتى مع تحسين النوعية والتخصص الذى أوصى به المؤتمر الذى عقد عام ١٣٩٤هـ بأن تتوسع الكليات التى تعنى باعداد المعلمين وان تفتتح الكليات المتخصصة لتخريج هذه الدفعات وعن طريق الدورات المسائية كذلك .

(عبد الله الزيد، ١٩٨٤-١٢٨-١٢٩)

ح - التعليم الخاص: وهو تعليم المعوقين ويقوم على ثلاث أنواع :

(١) معاهد النور، ويلتحق بها الطلبة المكفوفون .

(٢) معاهد الأمل ، ويلتحق بها الصم وضعاف السمع .

(٣) معاهد التربية الفكرية ، ويلتحق بها الطلبة المتخلفون عقليا القابلون للتعليم .

وتسير على نظام المدرسة الداخلية - بتوفير السكن والغذاء والملبس - والرعاية الصحية والاجتماعية .

ط - تعليم الكبار ومحو الأميه :

تعليم الناس القراءة والكتابة ومكافحة الجهل ومساعدة الكبار في اللحاق بمشوار التعليم والتثقيف في المجتمع . ويختص بتعليم الكبار في السن ولتحقيق ذلك وضعت الأسس التالية :

(١) تعليم القراءة والكتابة ومبادىء الحساب .

(٢) التوعية العامة في شئون الحياة .

(٣) تزويد الأميين بالقدر الضروري من العلوم الدينية

وهناك مرحلتان للدراسة :

(١) مرحلة الحصول على شهادة محو الأمية .

(٢) مرحلة المتابعة لنيل الشهادة الابتدائية .

(أحمد عيسى ، ١٩٧٩ ، ٥٢)

وتعليم الكبار في المملكة يهتم بالرجال والنساء في محو الأمية . ومدة الدراسة سنتان ويمكن تقسيم تاريخ تطور تعليم الكبار ومحو الامية الى مايلي :-

١) المرحلة الاولى : ماقبل ١٣٦٩هـ شملت محاولات فردية كالمدارس الأهلية مثل المدرسة التى أقامها الاستاذ عبدالله خوجه بمكة وأشرف على مدارس النجاح الليلية .

٢) المرحلة الثانية : بدأت ١٣٦٩هـ الى عام ١٣٧٤هـ عندما فتحت أبواب المدارس النهارية ليلا ونفذ فيها منهج المرحلة الإبتدائية .

٣) المرحلة الثالثة : بدأت في ١٣٧٤هـ حين أنشىء قسم خاص للثقافة الشعبية بوزارة المعارف ضمن إدارة التعليم الإبتدائي وتحول إلى إدارة مستقلة . وبدأ إهتمام الدولة بمحو الأمية حتى ظهر بوضوح عام ١٣٩٢هـ وحددت مدته حتى عام ١٤١٢هـ ومدخل الدراسة سنتان :-

الاولى : ينتهى الدارس ويحصل على شهادة مكافحة الأمية .

الثانية : يحصل على شهادة إبتدائية .

ويقبل بها من جميع الجنسيات المختلفة في المملكة .

(ابراهيم نتو ، ١٩٨١، ٣٤٨)

ى : برامج التدريب المهني :

برامج التدريب المهني تعتبر وسيلة من مجموعة وسائل لتحقيق أهداف تطوير وتحسين استغلال الأيدى العاملة .

فالتدريب هو " الجهود الإدارية أو التنظيمية التى تهدف الى تحسين قدرة الانسان على أداء عمل معين أو القيام بدور محدد في المنظمة التى يعمل بها " .

(مدنى علاقي ، ١٩٧٦ ، ١٣٠)

والتدريب المهنى" هو إعداد الفرد إعدادا مهنيا وتدريبه على ممارسة مهنة معينة وذلك لرفع مستوى كفايته الإنتاجية وإكسابه مهارات جديدة تعينه على أن يصبح عاملا ماهرا أو نصف ماهر حتى يتمكن من العمل بالمؤسسات أو مرافق الدولة أو يفتح ورشة خاصة به " .

أهداف التدريب المهني :

١) إعداد القوى العاملة الماهرة ونصف الماهرة لمواجهة إحتياجات الصناعة المتطورة .

٢) تحويل العمال العاديين إلى عمال فنيين يجيدون مهنة أو حرفة معينة تعينهم على الكسب .

٣) تلبية طلبات مختلف المهن والصناعات للأيدى العاملة المؤهلة .

٤) توفير فرص العمل للأشخاص الذين لا يتمتعون بمؤهلات علمية أو الذين قطعوا مرحلة محدودة من التعليم .

٥) توفير فرص العمل المستقر المجزى تنفيذا لخطة التنمية .

٦) غرس القيم الاخلاقيه والدينيه في نفوس المتدربين وبث روح الاحترام للعمل اليدوى او المهنى .
والتدريب المهنى قد يكون صباحا وقد يكون مساءً .

ك) دور المؤسسة العامة للتعليم الفني :

أولا : التعليم الصناعي :

برنامج المعاهد الثانويه الصناعية

"تزود المعاهد الصناعية والمدارس المهنية طلابها بالثقافة الدينيه والاجتماعية لجعله مواطنا صالحا " بالاضافة الى مواد التخصص .

مدة الدراسة : ثلاث سنوات بعد مرحلة الكفاءة . يمنح الطالب بعد ذلك الشهادة الثانوية المهنية . اذا عمل المتخرج بالتدريس في مراكز التدريب المهنى فانه يحصل على ٢٠٪ من الراتب كبدل تدريس يرفع الى ٣٠٪ بعد مضى خمس سنوات في العمل .

التخصصات المهنية في المعاهد الصناعية :

١- قسم الميكانيكا .
٢- قسم الكهرباء .
٣- قسم السيارات .
٤- قسم الالكترونيات .
٥- القسم المعمارى .

(دليل التعليم الفنى ، ادارة العلاقات العامة)

ثانيا : التعليم التجارى :

١ : المدارس الثانوية التجاريه : هدفها تهيئة الدارسين بعد التخرج لمزاولة الأعمال الماليه والتجارية والكتابية وتنظيم فعاليات الانتاج وتوزيعه وذلك على احدث طرق وأساليب الدراسة والتعليم والمعلومات الحديثة لاعداد القوى البشرية القادرة على النهوض بالمجالين التجارى والادارى في المدارس التجارية والمعاهد العليا .

مدة الدراسة : ثلاث سنوات يمنح الخريج شهادة اتمام الدراسة الثانوية التجارية ويعين على المرتبة الخامسة .

مجالات الدراسة :

الحسابات ومسك الدفاتر - أعمال الادارة والسكرتارية المراسلات والطبع على الآلة - الاعمال المصرفيه اعمال التحصيل والصرف - التجهيزات والمستودعات ، معاملات البيع والشراء في الداخل والخارج ، تجرى الدراسة لادخال الحاسب الآلى الكمبيوتر

٢ : المعاهد العليا للعلوم الماليه والتجارية :

مدة الدراسة سنتان يمنح المتخرج دبلوم المعهد ويعين على المرتبة الخامسة (الدرجة الثالثة) اما خريجو شعبة الكمبيوتر فيعينون على المرتبة السادسة .

فترة الدوام : صباحيه - مسائية لمساعدة الموظفين بالصباح لزيادة انتاجهم في المساء .

مجالات الدراسة :

- ادارة الأعمال والسكرتارية = ويركز بشكل عام على الادارة الصناعية .
- المحاسبة (محاسبة التكاليف - المحاسبة الحكومية حسابات البترول) .

خلاصـــــــة

لقد إستعرض الباحث في هذا القسم متغيرات متعددة في المجتمع السعودى أدت الى ظهور مهن جديدة الى جانب المهن التقليدية والتى بدورها جعلت الشباب يتطلع الى العمل بها لتحقيق ذاته ويحصل على مكانة أفضل في المجتمع وعلى دخل أفضل وتلك المتغيرات يعرضها الباحث على النحو التالي :-

أولا : تعرض الباحث الى وضع المملكة الراهن إقتصاديا واجتماعيا من حيث قلة العدد في السكان وانحصارهم في مناطق معينة والمهن التى يمتهنها الأهالى ، ثم الأحداث الجديدة التى حدثت وظهرت وأدت الى إيجاد تغيير حضارى واجتماعى واقتصادى للمملكة مثل ظهور البترول بجانب الزراعة والرعى والذى جعل المدن تنمو ويزداد سكانها وازدهرت نظاما وتقدما وتطورا صناعيا . وبالتالى أثرت في الأفراد وفي أفكارهم واتجاهاتهم وأدت الى تحررهم من قيود الأسرة بتقاليدها وعاداتها . وأصبح الأفراد يختارون مهنا غير المهن التقليدية المعروفة مثل الزراعة والصيد وغيرها . . . الخ .

ثانيا : ومن الوضع الراهن للمملكة العربية السعودية اقتصاديا واجتماعيا ظهر أن البترول لعب دورا كبيرا فى الرفع والتحسين لإقتصاديات البلاد عن طريق زيادة الإنتاج وإيراداته والتى تمت الدخل القومي مما جعل المسؤولين في وزارة التخطيط يركزون حول الاستفادة من عوائده في تحديث المملكة

لمسايرة العصر الذى نعيشه ومتطلباته والذى بدوره جعل هدف خطط التنمية التغيير تدريجيا عن طريق تنويع إنتاج البترول والإستفادة منه إقتصاديا وإجتماعيا ولكى يصبح هناك تطور جعلتا لمملكة الاقتصاد الحر طريقا للوصول إلى ذلك التطور والتقدم وأشركت الأفراد في مسوءولية التحديث عن طريق تشجيع المشاريع الخاصة بصورة مستمرة مثل الشركات والمشاريع العائلية . والنشاطات الحكومية . فأصبح الأفراد يمتهنون مهنا حديثة تجارى التطور والتقدم . فنرى ظهور مهن حديثة جديدة لم تكن معروفة من قبل ضمن المهن التقليدية مثل صناعة الأسمدة الكيماوية - صهر المعادن وغيرها .

__ثالثا :__ ويظهر من التحديث الذى حصل في المملكة نتيجة البترول الذى تنوع إنتاجه والاستفادة من تلك المنتوجات في القيام بمهن وأعمال مختلفة لدى الفرد أوجبت أن يكون الفرد المستفيد من نوعية الانتاج متعلما ومتفهما لكيفية الصقل والتغيير لتلك المنتوجات ومن هنا فرض على المسوءولين القيام بذلك فبدأوا التخطيط لتطوير النظام التعليمى عن الوضع السابق والحالى حسب متطلبات التقدم والتحديث والمهن الجديدة التى ظهرت وتحتاج الى من يعمل بها بكل كفاءة وقدرة . فبعد أن كان النظام التعليمى يسير حسب الآتى : الكتاتيب والحلقات في الحرمين الشريفين ثم الروضة - المرحلة الابتدائية - المرحلة المتوسطة - المرحلة الثانوية - المرحلة الجامعية . أصبحت هناك أنظمة جديدة تظهر في التعليم لإيجاد القوى البشرية المتعلمة المتخصصة في المهن المرغوب فيها في المجتمع والتى تساعد على تقدم البلاد وحضارتها مثل : مراكز التدريب المهنى - التعليم الفنى - (الزراعى - الصناعى - التجارى) تدريب الإداريين - مواصلة دراسة الماجستير والدكتوراة - الدورات

التدريبية في نفس العمل .. الخ .

رابعا : ومواصلة للمشوار في التطوير والتحديث ركز المسؤولون على وضع برامج تنمى القوى البشرية بمهارات فنية جيدة ملائمة لمتطلبات المجتمع وحاجاته ومن بين تلك البرامج برامج مراكز التدريب المهني الصباحية والمسائية المتنوعة الأقسام والمناهج والتى تخرج مهنيين متخصصين . والتدريب الفنى الذى يهتم كذلك بالتعليم الصناعى والزراعى والتجارى يعتبر برنامجا مهيئا للقوى البشرية واعدادها كأيدى عاملة في المستقبل في الحرف الفنيه كميكانيكا سيارات وكهرباء وغيرها . وبرامج التدريب في مكان العمل لتحسين مستوى العامل ومركز تدريب الاداريين لتحسين مستواهم العملى والإنجازى وبرنامج تنمية الادارات العليا وغيرها .

خامسا : وأخيرا لعبت الوسائل الإعلامية دورا كبيرا في إحداث التغيير في المجتمع السعودى فالصحافة نشرت في أعدادها التى صدرت وتصدر يوميا الإختراعات والاكتشافات الحديثة والصناعات المختلفة والشركات العاملة ونظامها ومكافآتها ومستقبلها وهذا غير نظرة الشباب نحو المهن التقليدية وجعله ينحو نحو اختيار مهن حديثة تسايرا لتطور وذات مكانة جيدة في المجتمع . وكذلك الراديو والتلفزيون اللذان يعرضان ندوات ومحاضرات تحث على التقدم والتطور وإظهار مهن جديدة تساعد فى رفع مستوى المملكة إقتصاديا واجتماعيا مثل الكمبيوتر والإستفادة منه - علم الفضاء - وهندسة الطيران وغيرها من مهن إستحدثت في المجتمع وتحتاج إلى قوى بشرية مؤهلة والتى بدورها جذبت الشباب فاتجهوا نحوها وتركوا المهن التقليدية . والتى بدأت المملكة في إعادتها

في نفوس الشباب عن طريق المراكز سابقة الذكر حتى نستطيع الإستفادة منهم في سد حاجة المجتمع من الأيدى العاملة والاستغناء عن العمالة الأجنبية في المدة الزمنية المقررة في خطط التنمية .

رابعا : مدى ملاءمة الاختيار المهنى في المملكة وأوضاع المجتمع :

في الواقع أن المملكة العربية السعودية تطورت تطورا سريعا في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية اثر ظهور البترول وتنوع إنتاجيه واستخداماته ، الأمر الذى جعل الاهتمام بالقوى البشرية المتعلمة الفنية شيئا ضروريا للإستفادة منها في الصناعات والوظائف الأخرى لتحسين الوضع الاقتصادى والاجتماعي للمجتمع السعودى حسب احتياجات خطط التنمية وسياساتها حتى نستطيع سد الحاجة من الأيدى العاملة السعودية بدلا من الأيدى العاملة الاجنبية ، وذلك بإيجاد كوادر بشرية متخصصة في أعمال معينة حيث كل فرد يعمل في مهنة تلائمه وتناسبه بطرق علمية مقننة . وهذا أدى إلى إقبال الشباب في المجتمع على تقديم أنفسهم لنيل مهنة من المهن يعمل بها وتكون مصدر دخل له في حياته . ولكن كانت الطريقة المتبعة في وضع الفرد المناسب في المكان المناسب وفي العمل الذى يرغبه ويناسبه غير مقننة بعيدة عن الأسس الهامة في ذلك . فقد كانت الشهادات العلمية والخبرة فقط هي التى يحكم بها في إختيار الفرد لمهنة أو عمل معين حتى لو لم يكن يلائم إستعداداته وقدراته مما جعل أكثرهم يفشلون ويغيرون مهنهم ، والذى بدوره يؤدى إلى عدم الإستقرار وقلة المجهود وضعف الإنتاج مما يؤدى إلى بطء النمو والتطور والتقدم والتحسين

في الجوانب المختلفة في المجتمع . وحيث أن الأفراد قد يملون من عملهم فيكثر تغيبهم وإهمالهم فتسير عجلة التقدم الى الوراء . ولذا يرى الباحث أن كيفية إختيار الفرد لمهنة معينة يعتبر غير ملائم ، ولاختيار الفرد لمهنةمناسبة له يجب اعتبار الأسس التالية ، تحليل العمل - تحليل الفرد - إختبارالقدرات - إختبار الميول المهنية - إختبار مستوى الطموح - إختبار مفهوم الذات - إختيار سمات الشخصية في توجيهه الى العمل المناسب له . بجانب إحتياج برنامج الإختيار المهنى إلى خبراء متخصصين في المؤسسات والإدارات الحكومية . ومن ثم نصل الى غايتنا وهدفنا العام وهو وضع لفرد المناسب في المكان المناسب القادر على تحمل مسؤولية عمله برضاه وأخيرا مراعاة بعض العوامل المؤثرة في إيجاد فرد صالح في المجتمع وعامل جيد منتج يساهم في رفع سمعه بلده في جميع الجوانب .

برامج التدريب :

(أ) برنامج التدريب في مكان العمل :

وفي هذا النوع يدرب العامل فور انتهاء اجراءات تعيينه ويشرف عليه ملاحظ يرشده ويعطيه المعلومات الكافية عن كيفية تشغيل الآلة التى أمامه وكيفية تحريكها وايقافها وصيانتها وهذا التدريب قصير المدى ويطبق على الأعمال الروتينيه ويتقاضى العامل منه راتبه كاملا .

(ب) برنامج التدريب خارج مكان العمل :

وهذا خاص بالعمال قد يكون داخليا " برامج التدريب المتعددة الخاصة بشركات الطيران" أى داخل مباني المؤسسة في غرف وفصول ومعامل أو خارجها في المعاهد التدريبيه المتخصصه تابعة للدولة أو الشركات العمالية .

(ج) التأهيل :

ويقوم بالتدريب التوجيهى خلال فترة التدريب العملى للعامل . ويشمل : تاريخ موجز عن المنشأة . مناقشة ماتقدم من انتاج أو خدمات أوتكاليف .. الخ . مع مقارنتها بالمنشآت المنافسة .

(د) تدريب الاداريين بالادارة الوسطى :

ويمثل الادارة الوسطى عادة المشرفون والملاحظون وتهتم الادارة العليا في المؤسسات الخاصة بتدريب هؤلاء لأنهم هم الذين يمثلون حلقة وصل بين العمال التنفيذيين وبين الادارة العليا ويحتاج هؤلاء الى تدريب في عدة مجالات وهي :

(١) العلاقات الانسانية : وتهتم بمعرفة وتدريب الأفراد على كيفية التعاون مع الآخرين - وسيكولوجية العمل .

(٢) الجوانب النفسية في الادارة والعمل : معرفة الحركة والزمن و تقييم العمال والعمل - ترتيب وتنظيم المصنع .

(٣) التخطيط ورسم السياسات : لابد أن يتلقى المتدرب درسا في كيفية تفسير سياسات الشركة وأهدافها وخططها وأن تكون لديه القدرة على التخطيط ورسم السياسات .

(٤) اتخاذ القرارات : وهى معرفة كيفية اتخاذ القرارات وتجميع المعلومات والبيانات وتحليلها . أو عن طريق المؤتمرات لتدريب الملاحظين .

(هـ) تنمية الادارة العليا :

وهى طريقة لتدريب بعض الاداريين للتطوير فـــــي نظم العمل والادارة التكنولوجية لمسايرة التطور . وكذلـــك في المنشآت الكبيرة . وهناك برنامج تدريبى أمريكى روعـــى فيه مايلي :

1) تقدير احتياجات المنشآت من الأفراد .
2) تقدير وتقييم الأفراد المطلوبين للوظائف .
3) تقييم الأفراد القائمين بالعمل على اساس ترقيتهم .
4) تدريبهم على طرق العمل بالأقسام أو عن طريـــق الندوات والمحاضرات .

(مدنى علاقى ، ١٩٧٦ ، ١٣٢ ، ١٣٦)

خامسا : فكرة موجزة عن التصنيف المهنى في المملكة العربية السعودية :-

١ - المشتغلون بالمهن العلمية والفنية ومن اليهم :

كيميائي + مهندس معمارى + مهندس مدنى + مهندس ميكانيكى + مهندس كيميائي + مهندس بترول + مهندس سلامة + مهندس آلات زراعية + مهندس حفظ وتبريد مواعد غذائية + مساح + رسام هندسي + فنى مختبر مدنى + حاسب كميات + معاون مساح + فني فيهندسة الالكترونيات + فني في هندسة الاتصالات + فني في هندسة الراديو والتفزيون + فنى في الهندسة الميكانيكية + فنى فيهندسة السيارات + فنى في هندسة التبريد والتكييف + فني في الهندسة الكيماوية + فنى بلاستيك + فنى دباغة الجلود + فنى طباعة + فنى سلامة + فنى معدات طبية + مهندس جوى + قبطان سفينة + كبير مهندسى السفينة + مهندس بحرى السفينة + مهندس زراعى + فغى مختبر طبي + طبيب بشرىعام + طبيب بشرىخاص + طبيب أسنان + طبيب بيطرى + صيدلي + مساعد صيدلى + معرض + أخصائي نظارات + أخصائي علاج طبيعى + فنى طبي أشعة + باحث احصاء + محلل نظم علىالحاسب الالى - مبرمج نظم الحاسب الالى + اقتصادى + محاسب + محامى + وكيل ممثل + مستشار قانونى + وكيل شرعى + مدرس + مدرب مهني + صحفي + مصحح فيجريدة + أخصائي أو ممثل علاقات عامة + خطاط ورسام + فنى اعلانات تجارية + مصمم ديكور + مصور فوتوغرافي +

مدرب رياضى + أمين مكتبة + أخصائي مستخدمين + مترجم+ خبير أو استشارى .

٢ـ المديرون الاداريون ومديرو الأعمال :

المدير العام + نائب المدير العام + مدير انتاج + مدير ادارةفنيه + مدير الشؤون الادارية + مدير شئون الموظفين + مدير التدريب + مدير التخطيط + مدير الشؤون المالية + مدير الحسابات مدير المستودعات + مدير المشاريع + مدير الصيانة والتشغيل مدير العلاقات العامة + المدير التجارى + مدير المشتروات + مدير التسويق .

٣- القائمون بالأعمال الكتابية :

رئيس وحدة كتابية + رئيس وحدة في أعمال البنوك + رئيس محفوظات + مختزل + سكرتير + طابع آله + طابع تلكس + كاتب حسابات + مدقق حسابات + أمين صندوق + عداد نقود + محصل فواتير + مشغل كمبيوتر + المشرفون على أعمال النقل + المواصلات مراسل + مأمورسنترال + عامل لاسلكى + أمين مستودع + كاتب عام + موظف استقبال + كاتب سفريات + كاتب محفوظات + كاتب احصاء + مخلص جمرك + معقب .

٤ـ القائمون بأعمال البيع : مدير في تجارة الجملة + مدير في تجارة التجزئة (بالفرق) + مأمور مشتروات + بائع فنى + بائع أدوية + مندوب مبيعات + وسيط دعاية واعلان + مثمن + بائع بالفرق .

٥ - العاملون بالخدمات :

مدير فندق + مدير مطعم + رئيس خدمات الطعام + مدير مطبخ + مشرف على مسكن عام + مشرف على معسكر + رئيس عمال تنظيف + طاهى + كبير سفرجيه + سفرجي + مباشر + منظف أطباق أواني + خادم + بواب، عمارة + فراش + عامل في رعاية نظافة المبانى + عامل غسيل وكى ملابس + فراش + عامل غسيل وكى ملابس + حلاق + رجل اطفاء + حارس نهارى وليلى + كناس (منظف شوارع) + مضيف جوى .

٦ - العاملون في الزراعة وتربية الحيوان والدواجن والغابات وصيد البحر والبر :

مدير ومراقب مزرعة + معاون زراعى + مربى دواجن + عامل زراعة عام (فلاح) + عامل مزرعه انتاج ألبان + عامل في مزرعة دواجن + بستانى .

٧، ٨، ٩ : عمال الإنتاج ومن إليهم وعمال وسائط النقل والفعلة والعتالون (العمال العاديون)

مراقب على بناء أجهزة الحفر + مراقب ومشرف على خدمات حقول البترول + مراقب حفر آبار المياه + مراقب درفلة المعادن + مراقب سباكه المعادن + مراقب أشغال معالجة الزيت + مراقب منتجات المعدنية + مراقب صناعة الاسمدة + مراقب في البرادة + مراقب في الخراطة + مراقب في الحدادة + مراقب في اللحام + مراقب

في السمركة والسباكة + مراقب صناعة واصلاح السيارات + مراقب صناعة واصلاح السيارات + مراقب صناعة واصلاح الثلاجات + مراقب صناعةواصلاح المولدات الكهربائية + مراقب اصلاح الراديو والتلفزيون + مراقب انتاج السيارات والسفن والطائرات + مراقب منتجات البلاستيك + مراقب انتاج صناعةالاسمنت + مراقب صناعة منتجات الورق + مراقب ذبح الحيوانات وحفظ اللحوم + مراقب صناعة منتجات الألبان + مراقب حفظ وتعليب الفواكه والخضروات + مراقب منتجات صناعة الخبز + مراقب ومشرف على انشاء الطرق + مراقب ومشرف على انشاء المجارى + مراقب انشاء شبكات المياه + مراقب انشاء البناء + مراقب تشغيل وتوليد وتوزيع الكهرباء + مراقب انتاج وتوزيع الاخشاب مراقب ومشرف على صناعة الزجاج + مراقب ومشرف على الطباعة + مراقب عمليات التخزين والتبريد + عامل محاجر عام + حجار + مفجر ديناميت + عامل كساره حجارة + عامل حفر الابار + عامر صهر المعادن + عامل درفله المعادن + عامل سبك المعادن + عامل الطحن والخلط في صناعة الاسمنت والجبس + عامل تكرير البترول + عامل النسيج + عامل دباغة الجلود + عامل طحن الحبوب + عامل المسالخ + عامل حفظ الاغذية + عامل صناعة منتجات الالبان + عامل صناعة الخبز والفطائر والحلوى + عامل صناعة المياه الغازية والثلج وعصير الفواكه + عامل صناعة علف الحيوان + خياط ومفصل ملابس رجالى + خياط ومفصل ملابس نسائى + عامل صناعة الخيام والاشرعة والمطارات + عامل صناعة الاحذية والمنتجات الجلدية + عامل صناعة وتركيب الستائر

منجد فرش السيارات + منجد أثاث + نجار أثاث + عامل تشغيل مكائن النجارة - دهان موبليات خشبية + نحات حجر باليد + حداد وعامل تشغيل المطارق الميكانيكية + حداد عربى + حداد بساب وشباك + حداد سيارات + براد معادن + خراط معادن + عامل تجليخ وصقل المعادن + عامل تركيب وتجميع وصيانة واصلاح الالات الميكانيكية عدا المركبات + ميكانيكى معدات + مصلح ساعات + ميكانيكى سيارات + مشحم سيارات + كهربائي المعدات الكهربائية + كهربائي اصلاح مصاعد + كهربائي اصلاح أدوات منزلية + كهربائي معدات الكترونية + كهربائي صيانة واصلاح الراديو والتلفزيون + كهربائي تمديدات للمبانى + عامل تركيب واصلاح التليفونات والبرق + عامل الخطوط ووصل الكابلات + كهربائي سيارات + سباك صحى + لحام معادن + لحام كهرباء واكجسين + سمكرى سيارات + عامل صنع منتجات الالمنيوم + صانع ذهب وفضة ومعادن ثمينة + عامل فني في صناعة البلاستيك + عامل بنشر + عامل في صناعة منتجات الورق + مصفف حروف الطباعة + عامل تشغيل ماكينات الطباعة + مشغل ماكينة طباعة الاوفست + مصور في طباعة الاوفست + عامل تجليد + عامل تحميض وطبع فوتوغرافي + دهان مبانى + مشغل ماكينة صنع البلاط والمزايكو + مشغل ماكينه صنع البلك + عامل التعبئة والحزم + بناء طوب وبلك وحجر + مبلط + نجار مسلح + حداد مسلح + نجار عام + ملبس جدران + قزاز + عامل تشغيل ماكينات توليد الطاقة الكهربائية + عامل تشغيل الماكينات الثابته ومعداتها + مشغل جهاز التبريد + عامل الشحن والتفريغ + مشغل ونش + سائق

معدات ثقيلة + سائق قلاب + سائق سيارة عام + سائق سيارة نقل + عامل عادى.

(وزارة العمل، ١٩٨٢، ٩)

ولاحظ الباحث أن هذا التصنيف قد أبعد الوظائف العسكرية بأنواعها ورتبها كمهن موجودة يمتهنها الأفراد في المجتمع بشكل عام وكذلك كابتن طيار - والمهن المتصلة برعاية الشباب - وامامة المساجد - والعقاربين - والمطوفين - عامل غسيل السيارات في المحطات والشوارع - بائعو الأكلات الشعبية - المأذون الشرعى. وعمدة المحلة. قاضى - رجل هيئة الأمر بالمعروف والنهى عن المنكر وقصاص الجرة - مجبر الكسور بالطب العربي - سقاية الحجاج بالزمزم + عامل تعبئة المكيفات وغسلها وتنظيفها قهوجى أفراح + قهوجي منتزهات + فنان غنائي + فنان موسيقي ملحن + ممثل مسرحى + ممثل كوميدى + بائعو الحطب والفحم + صيادون السمك + صاحب إستريو أشرطة + صاحب فيديو وغيرها.

سادسا : برنامج الإختيار المهنى في المملكة العربية السعودية :

تختلف الطريقة في الإختيار المهنى من مؤسسة الى مؤسسة أخرى ولكل مؤسسة أو إدارة حكومية وغير حكومية الوسائل الخاصة في إختيار الأفراد لمهنهم : فمثلا :-

في مراكز التدريب في المملكة:

١) يبدأ المركز في الإعلان عن دورة وموعدها في الصحف
٢) تحديد عدد الأفراد الذين يحتاجهم المركز في كل قسم
٣) قبول تقديم الطلبات في موعد محدد .
٤) إذا كان عدد الأفراد في قسم معين حسب المطلوب يختارون ويبدأون الدراسة .
٥) واذا زاد عدد الأفراد عن المطلوب يجرى لهم إختبار مستوى ويختارون منهم العدد المطلوب .

شروط القبول :

١) أن يكون سعوديا
٢) أن لا يقل عمره عن (١٧) عاما ولا يزيد عن (٥٠) عاما .
٣) أن يتوفر لديه الاستعداد الشخصي واللياقة البدنية .
٤) أن يكون لائقا طبيا
٥) أن لا يكون قد سبق أن التحق بالمركز.

المستندات المطلوبة :

١) حفيظة النفوس أو صورة منها أو وثيقة رسمية توضح جنسيته .
٢) عدد (٦) صور شمسيه (٤ × ٦) حديثة التصوير .

(٣) مشكلة الدراسة :

لقد كان الشباب في المجتمع التقليدى يختارون مهنهم تقليدا لمهن آبائهم ، ولما كان المجتمع السعودى الحديث قد مر بتطورات عديدة كان معظمها خلال الخمسة عشرة سنه الماضيه بعد توحيد المملكة العربية السعودية على يد المغفور عبدالعزيز سعود بعضها اقتصادى وبعضها اجتماعي وبعضها الآخر حضارى بصورة عامة وبخاصة الى انتشار التعليم بمراحلة ومعاهده المختلفة الذى أدى الى تخريج الوف من المتخصصين في المهن المختلفة التى أصبح التطور الحضارى للمملكة يتطلبها وبالتالى اختار الأفراد مهنا مخالفة لمهن آبائهم مما أدى الى انخفاض عدد القوى البشريه العاملة في بعض المهن كالنجارة والحدادة انخفاضا ملحوظا والذى بدوره جعل المملكة العربية السعودية تصب كل اهتمامها على الاستعانه بالأيدى العاملة الاجنبية في أكثر المجالات المهنية . وللاستغناء تدريجيا عن تلك القوى العاملة الاجنبية سعت المملكة الى رسم خطط تنمويه ووضع برامج تنفيذيه تساهم في ايجاد الكوادر البشرية المهنية المتخصصة التى تسد حاجة البلاد في مختلف المجالات ورفع مستوى المملكة العربية السعودية اجتماعيا واقتصاديا .وبالتالي فانه من المهم جدا معرفة العوامل والموءثرات التى توءثر في اختيار الافراد لمهنتهم في اطار علاقة ذلك الاختيار بمهن الآباء وذلك حتى يتسنى لنا بعد ذلك التحكم في تلك العوامل الموءثرة حتى يتم توجيه الافراد حسب الخطط والاستراتيجيات اللازمة .

(٤) تساؤلات الدراسة :

تحاول الدراسة الحالية للاجابة على التساؤلات التاليه :

أ ـ هل تقليد الابن لأبيه في اختيار مهنته هو العامل الوحيد المؤثر في المملكةالعربية السعودية ؟

ب ـ اذا لم يكن كذلك فماهي العوامل الاخرى المؤثره في عمليةالاختيار المهنى ؟

(٥) تحديد المصطلحات:

المهنه : هى مجموعه الاعمال التى يقوم بها الشخص لقاء مقابل مادى أو بدون مقابل "

(احمد شاولى ، ١٤٠٣، ٦١)

الاختيار المهني: هواختيار الفرد لمهنه من المهن حسب قدراته وميوله ومتطلبات المهنة .

(اسحاق بطرس ، ١٩٧٥، ٣٦٩)

تحليل العمل : يقصد بهتلك الدراسة العامية التفصيلية التى يجرى على العمل بهدف تحديد ووصف واجباته ومسؤولياته وظروف ادائه ومخاطره وعلاقاته بالاعمال الاخرى .. الخ .

تحليل الفرد :" ويعنى قياس وتقدير مختلف خصائصه الجسميه أو العقليه أو الشخصيه لتبين مدى صلاحية الفرد لعمل معين " .

الاتجاه : هو استجابه ازاء موضوع معين أو رمز هذا الموضوع وغالبا مايكون هذاالموضوع موضوعا جدليا اجتماعيا .

القيم : عبارة عن تنظيمات من الاحكام عقليه - انفعاليه معممه نحو الاشخاص والأشياء والمعانى وأوجه النشاط .

مستوى الطموح : هو المستوى الذى يرغب الفرد في بلوغه ويشعر أنه قادر على تحقيقه أو يسعى من خلاله لتحقيق أهدافه في الحياة .

مفهوم الذات: هو تكوين معرفي منظم موحد ومتعلم للمدركات الشعورية والتصورات والتعميمات الخاصه بالذات يبلوره الفرد ويعتبره تعريفا نفسيا لذاته .

التدريب : الجهود الادارية اوالتنظيمية التى تهدف الى تحسين قدرة الانسان على أداء عمل معين او القيام بدور محدد في المنظمة التى يعمل بها .

التدريب المهني : هواعداد الفرد اعدادا مهنيا وتدريبه على ممارسة مهنة معينة وذلك لرفع مستوىكفايته الانتاجيه .... الخ .

الميل :

استعداد وجداني انفعالي مكتسب يحمل الفرد على ان يقوم أو يهتم بنشاط اويعمل معين . وقد يكون فطريا أو مكتسبا .

(٦)أهمية الدراسة :

لقد قام الباحث بدراسة هذا الموضوع لأهميته في المجتمع حيث ركز على بعض النقاط المهمة التى تفيد الفرد والمجتمع وهي :

١- المساهمة في إيجاد كوادر فنية ذات خبرة جيدة وكفاءة عملية فائقة في تخصصها .

٢- مساعدة الدولة في تنفيذ خططها التنموية وسد إحتياجاتها من الأيدى العاملة والإستغناء عن الأيدى العاملة الأجنبية بقدر الإمكان .

٣- معرفة كيفية وضع الفرد المناسب في المكان المناسب . والذى يساهم في دفع عجلة التقدم والتطور الذى يحدث في المجتمع . والمشاركة في تحسين ورفع مستوى المجتمع في جميع النواحى الإقتصادية والإجتماعية وغيرها .

(٧ أهداف الدراسة : تهدف الدراسة الى مايلي :

١- معرفة مدى إرتباط اختيار الأفراد لمهنهم ومهن آبائهم

٢- معرفة مدى تأثير التطور الاجتماعي والاقتصادى في بناء شخصية الفرد المهنية .

٣- معرفة العوامل الدقيقة المؤثرة في إختيار الفرد لمهنته .

(٨) <u>حدود الدراسة :</u> تتحدد الدراسة الحالية بما يلي :

أ - الموضوع الذى يتصدى الباحث لدراسته وهو " علاقة إختيار الأبناء لمهنهم بمهن آبائهم " .

ب - وقد تحدد مكان الدراسة (المملكة العربية السعودية - المنطقة الغربية - مكة - جدة - الطائف) .

جـ - حددت كذلك عينة الدراسة وعددها "٢٠٠" فرد كلهم من الذكور تتراوح أعمارهم مابين ١٨-٦٠ سنه وهم أصحاب مهن مختلفة .

د - المنهج المستخدم في الدراسة هو المنهج الوصفي .

هـ - الأداة المستخدمة لجمع المعلومات عن الموضوع المراد دراسته هى الإستبيان المكون من الأسئلة الموجهة الى الإبن والأب والتى تتجه إلى معرفة مدى العلاقة بينهما في إختيار المهن والمقابلة الشخصية مع شيوخ المهن

و - الأسلوب الإحصائي المستخدم لتحليل النتائج هو التكرارات - النسب المئوية - إختبار $كا^2$.

الفصل الثاني

- الاختيار المهني، نظرياته، أسسه.

- الخلاصة.

الفصل الثاني
" الإطـــار النظـــــرى "

" الاختيار المهنى، نظرياته، أسسه وعوامـــله "

أولا : الإختبار المهني :

(١) تعريف الاختيار المهني :

هو اختيار الفرد لمهنة من المهن حسب قدراتـــــه وميوله ومتطلبات المهنة .

ويشمل هذا التعريف ثلاثة خطوات :

(أ) معرفة الفرد لنفسه من حيث قدراته وميوله وسماتـــــه الشخصية وصحته الجسمية وظروفه البيئية ونوع، مستوى تعليمه وتدريبه .

(ب) معرفة المهن المختلفة وما تتطلبه من قدرات وسمـــات وتعليم وتدريب . وما تقدم من فرص العمل المتاحة .

(جـ) المطابقة بين الخطوتين السابقتين حتى يتم الإختيـــار الموفق .

(إسحاق بطرس، ١٩٧٥، ٣٦٩)

وفي هذا الصدد يذكر مرسي :

(إن ميول الفرد لها قيمتها الحيوية في اختيار المهنـــة التى يرغب في مزاولتها الا أن هذه الميول وحدها غير كافية لتحديـــد

نوع العمل الذى يصلح له . إذ أن قدرات الفرد واستعداداته وسماته الشخصية اذا ماطبقناها مع مطالب المهن المختلفة فإنها تعطينا صورة واضحة عن أصلح عمل يمكن للفرد أن يقوم به بنجاح) .

(سيد مرسى ، ١٩٧٥ ، ٢٥٣)

(٢) أهمية المهنة بالنسبة للفرد والمجتمع :

للمهنة تعاريف متعددة منها مايلي :-

المهنة : (هى مجموعة الأعمال التى يقوم بها الشخص لقاء مقابل مادى أو بدون مقابل)

(أحمد شاولى ، ١٤٠٣ ، ٦١)

المهنة : (مجموعة من الأعمال او الاختصاصات المتشابهة التى توجد في مختلف مؤسسات الانتاج) .

أى كل نوع من النشاط يزاوله الفرد الراشد

(زيدان عبدالباقي ، ١٩٧٧ ، ٤٨)

والواقع أن اختيار المهنة يعتبر مشكلة لدى الأفراد حيث أن اختيار المهنة الملائمة للفرد تشعره بالراحة والسعادة والرضا .

(عبدالرحمن عيسوى ، بدون ، ٥١)

فالمهنة بالنسبة للفرد ضرورية في حياته وتهىء له إستقرارا وثباتا انفعاليا وراحة نفسية وسعادة ورضى عن نفسه وعن المجتمع وتحدد وقته ومجهوده وغايته ، وتظهر ميوله ورغباته واستعداداته .

ومجاله الاجتماعي وعلاقته مع الآخرين الذين سيخالطهم والزملاء والأصدقاء وتحدد مستواه الإقتصادي الإجتماعي وتقدمه الوظيفي وشخصيته بشكل عام وشعوره بالثقة في النفس وتكسبه الدخل المناسب وتثير حماسه وتضاعف إنتاجه وتشعره بالأمان .

(محمد نجاتى ، ١٩٦٢ ، ٢٥)

ويضيف همفريز قائلا :

(تزيد المهنة في تنافس الافراد لتحسين مستواهم والقضاء على وقت الفراغ بالكسب والاستمرار في مهنته مدة طويلة حتى التقاعد . وتحدد المكان الذى يعيش فيه والحى الذى يسكنه وزيادة خبرته الفنيه في العمل مما يريحه ويسعده ويعود له بالفائدة التامة في جميع جوانبه) .

(أنتوني همفريز ، ١٩٦٢ ، ١٢)

وقد تكون للمهنة آثار سيئة على الفرد وينعكس ذلك على المجتمع مما يؤدى إلى تفككه وخاصة اذا إختار الفرد مهنة غير مناسبة وبدون أسس علمية عن طريق التقليد والنصح والتأثيرات الأخرى وهذه تسبب للفرد حياة تعيسة ومضطربة وقلقا مستمرا وشعورا بالنقص والضيق واهمالا في عمله يؤدى إلى إصابته وإنذاره من قبل المسئولين وقد يؤدى ذلك الى فصله من العمل وإتهامه الآخرين بالظلم وقد تؤدى كذلك إلى التوتر إنفعاليا فتسبب له القيام بسلوك عدوانى مع زملائه وارتكابه عمل قد يودى بحياته .

(محمد نجاتي ، ١٩٦٠ ، ٢٦)

وقد يسبب سوء الاختيار له إرهاقا سريعا واستثارة وفقدان الإتزان الإنفعالى وعلاقات مضطربة مع إخوانه وأصدقائه وضعفا ماديا وتمارضا وتغيبا عن العمل ويشعر باليأس وعدم الإرتياح وفقدان الثقة في نفسه وقدراته .

(سيد خيرى ، بدون ، ٢٠٩)

فالمهنة تظهر مما سبق على أنها هي الباعث الذى يبعث في الفرد الروح لمواصلة الحياة حيث أن الفرد بالعمل يستطيع أن يشبع كثيرا من حاجاته الشخصية والاقتصادية والاجتماعية كما قال" مازلو" إن هناك حاجات لدى الفرد اجتماعية يحاول إشباعها لكى تؤدى الى الرضا المهنى عن طريق العمل وهي الحاجات الفسيولوجية - الحاجة الى الأمن ، الحاجة الى الإنتماء والحب ،الحاجة الى الاحترام والتقدير ، الحاجة الى الفهم ،الحاجة الى الجمال ، الحاجة الى تحقيق الذات .

(زيدان عبدالباقى ، ١٩٧٧ ، ص٤٨)

ومما تقدم نرى أن المهنة لها أثر كبير في حياة الفرد حيث تجعله فردا صالحا لنفسه ولمركز عمله سعيدا مرتاحا نفسيا مجدا في عمله واثقا من نفسه يتحمل المسؤولية ويرتبط بالآخرين بعلاقات وثيقة . وتصبح لديها لكفاءة الفنية وتكسبه الخبرة

التى يستطيع بها مشاركة الآخرين في الأعمال المختلفة التى تساعد على تحسين المجتمع الذى يعيش فيه وتطويره نحو الأفضل ويكون حضارة حديثة لها سمعتها ويشيد بها الآخرون ، فتزداد سعادة المجتمع وتماسكه . وتعاضده . وبهذا يصبح بعيدا عن المشكلات والتفكك الاجتماعي وانتشار الفساد .

وكلما زادت المهن تنوعا دل ذلك على تقدم المجتمع خاصة إذا ارتفع مستوى حياة الأفراد الاجتماعية . فوجود المتخصصين في مهن معينة يساعد على تقديم إنتاج جديد في عملهم تجاه الآخرين ولكن تعدد المهن لدى شخص واحد يؤدى الى الفشل وهلاك المجتمع ودماره إقتصاديا واجتماعيا . والمثل الانجليزى يقول " إن جاك - المتخصص في كل المهن لا يتقن أى مهنة "

(زيدان عبدالباقى ،١٩٧٧، ٥٠)

فالحضارة لمجتمع(ما) تبنى بإعداد وتهيئة القوى البشرية الصالحة بطرق منظمة على حسب مناهج وطرق علمية ، حتى يستطيع أن يتقاسم الأفراد المسؤولية فكل شخص يتخصص ويتحمل مسؤولية إنجاز عمل معين بإتقان في جانب معين والجميع هدفهم واحد وهو رفع مستوى المجتمع .

ثانيا : نظريات الاختيار المهني :-

لقد تعددت النظريات الخاصة بالإختيار المهنى فبعضها يركز على الأحوال الإقتصادية ودورها في اختيار الفرد لمهنة معينة والبعض الآخر يركز على المستوى الاجتماعي الاقتصادى للأسرة ودوره في اختيار الفرد لمهنته . إلا أن النظريات التى ركزت في الموضوع بدقة هي نظرية (جينز برج) (Ginzberg) ونظرية (آن رو) (Roe) ونظرية (دونالد سوبر) (Super) .

(١) نظرية جينزبرج : (١٩٠٩) (Ginzberg)

تتضمن عناصر أربعة :-

أ - الاختيار المهنى عملية نمو تحدث خلال فترة زمنية مداها عشر سنوات تقريبا .

ب - الاختيار المهنى عملية منظمة : فالخبرة لا يمكن إهمالها حيث ينتج عنها إستثمار للوقت والمال والأنا ، فهى تحدث تغييرات في الفرد . وهذه النقطة تضمنها أكثر النظريات .

جـ - تنتهى عملية الاختيار المهنى بتوفيق بين الميول والتقديرات والقيم من ناحية والفرص المتاحة للعمل من ناحية أخرى وهذه يرجع البحث فيها لعام ١٩٠٩ م

حيث ناقش (فرانك بارسونز) الارشاد المهنى كعملية تُساعد للفرد على دراسة نفسه ودراسة الفرص المهنية الممكنة ثم التوصل بعد ذلك الى حل وسط يوفق بين قدراته وميوله من جهة وبين الفرص المتاحة له من جهة أخرى. وقد درسها قبله (باترسون).

د - ثمة فترات ثلاث للإختيار المهني :

١) فترة الاختيار الخيالى الذى تتحكم فيه الى حد كبير رغبة الطفل في أن يصبح راشدا.

٢) ثم فترة الإختيارات التجريبية التى تبدأ عند سن الحادية عشرة، وتحددها الى درجة كبيرة ميول الفرد ثم قدراته ثم قيمه.

٣) الفترة الثالثة هى فترة الاختيارات الواقعية وتبدأ عند سن السابعة عشرة حيث تتابع فيها مراحل الإستطلاع والبلورة والتخصص.

وهذه النقطة الرابعة لا تعد جديدة فقد سبق أن أبرزتها دراسات (سترونج) لتغيير الميول مع العمر وأبحاث " شارلوت بوهلر " الخاصة بمراحل النمو،

ولعل إضافة جينز برج وزملائه هى افتراضتتابع سيطرة الميول والقدرات والقيم كعوامل هامة في الاختيار قبل أن يلعب الواقع دوره الرئيسى.

(٢) نظرية (آن رو) Roe :-

تتضمن هذه النظرية ناحيتين رئيسيتين :-

أولهما : مشروع التصنيف المهني وتفسير القرارات التى تتخذ بشأن كل مهنة منها . وتبدأ بتقسيم المهن الى ثماني مجموعات هي :-

١- الخدمة ٢- الأعمال ٣- التنظيم ٤- التكنولوجيا
٥- العمل ٦- العلوم ٧- الفنون والتسلية
٨- العمل الثقافي العام .

ثانيهما : تقسيم كل مجموعة الى ست مستويات تبدأ من (أ) وهو أعلى مستوى وتنتهى عند (و) وهو أدني مستوى .

(١) مجموعة الخدمة : وتمثل :-

(أ) المشرفين على الخدمة الاجتماعية . (ب) القائمين بالخدمة (جـ) شاويش البوليس (د) الحلاقين (هـ) سائقي التاكسي (و) عمال المصاعد .

ولكن التدريب الذى يحتاج اليه المشتغلون بهذه الأعمال مختلف تماما ، كما أن القدرات اللازمة للقيام بالعمل متفاوتة الى حد كبير بين أعلى المستويات وأدناها .

ويمتازون بأنهم ذوو ميول عقلية أو فنيه محدودة وليسوا مسيطرين فى تفاعلاتهم الشخصية التى هى جزء من أعمالهم .

(٢) مجموعة الأعمال :

رجال الأعمال مثل (التجار) ويمتازون بأنهم ذوو ميول عقلية وفنية محدودة ولكنهم أقوياء ومستغلين في علاقتهم الشخصية .

(٣) مجموعة رجال التنظيم :

مثل (الكتبه - ملاحظو العمال - والمحاسبون) ويمتازون بميول عقلية وفنية ضئيلة ولكنهم ذوو قيم اقتصادية قوية .

(٤) مجموعة رجال أعمال الخلاء :

مثل (الفلاحين) وهم غالبا ما ينتمون الى أسر تقوم بأعمال مشابهة ويتميزون باهتمام قليل بالعلاقات الشخصية .

(٥) مجموعة رجال التكنولوجيا :

مثل (المهندسين - الكهربائيين) فاهتمامهم بالعلاقات الشخصية أقل من غيرهم . ويمتازون عن الآخرين باستعداداتهم وميولهم الميكانيكية وأقل كذلك من حيث قيمهم الجمالية .

(٦) مجموعة العلوم :

مثل (العلماء . . .) يفوقون كل المجموعات في ميولهم العقلية ولكن تقل ميولهم الجمالية عن غيرهم .

(٧) مجموعة رجال العمل الثقافي العام :

مثل (المدرسين وأساتذة الجامعات . . .) وهم مسيطرون في علاقاتهم الشخصية ، ذوو ميول عقلية وفنية عالية .

(٨) مجال الفن والتسلية :-

هم الأشخاص الذين يميلون الى أن يكونوا معجبين بأنفسهم، وميولهم العقلية محدودة وذوو مواهب خاصة وقدرة بدنية جيدة

وأستنتجت" رو" بعد ذلك أن الشخصية والميول أكثر إتصالا بالمجموعة التى يوجد بها العامل عنه بمستواه داخل تلك المجموعة . وعلى العكس من ذلك نجد أن علاقة الذكاء والمستوى الإقتصادى والإجتماعى يتصل بالمستوى بدرجة أكبر من إتصاله بالمجموعة .

وتعتقد " رو" أن الخصائص التى تميز المجموعة والمستوى الذى سوف يختاره الفرد تبدأ في الظهور في وقت مبكر جدا على الأقل في مرحلة المراهقة ويجب أن تؤخذ في الإعتبار عند الإختيار المهنى وهى مقنعة تماما بأهمية أنماط الحياة .

ويحدد موقف الأسرة والمنزل تلك الأنماط المهنية الى درجة كبيرة في مرحلة مبكرة من حياة الفرد . ويتصل الدفء السيكولوجي الذى يشعر به الطفل بمدى تقبل والديه له أو نبذهم اياه واستبدادهم وتسلطهم عليه .

وينتج عن هذه العلاقة بدورها اهتمام الطفل بالناس أو الأشياء فالأفراد الذين يهتمون بالناس يجدون إشباعا في مهن معينة . أما الأفراد الذين يهتمون بالأشياء فإنهم يجدون لذة وارتياحا في أنواع أخرى من المهن . وتهتم نظرية" رو" إهتماما كبيرا بالخبرات الهامة في الطفولة والتى تعمل فيما بعد كمحددات للإختبار المهنى . وقد

يصلح تصنيف " رو " الى حد كبير في مساعدة الطالب على اختيار المهنة .

وعند إستخدام هذا التصنيف يجب أن يطبق على الطالب أحد الاختبارات المهنية المقننة وأن يعقب ذلك مقابلة شخصية للتوجيه والإرشاد النفسي . ثم يلى ذلك دراسة للمهن التى تضمنتها قائمة " رو " في كل مجموعة لتحديد بعض الأمور مثل شروط السن ، التعليم والتدريب ، وفرص التوظيف والمرتبات والترقية ، وبهذه البيانات يستطيع الشخص أن يعرف الأنماط المختلفة للنشاط المطلوب في كل مستوى وتعتبر مثل هذه الطريقة مجدية إلى حد بعيد في مساعدة الفرد على القيام باختيار مهني سليم .

(٣) نظرية دونالد سوبر : (Super)

لكي يضع " دونالد سوبر " نظرية للإختيار المهنى قام بدراسات مستفيضة في ذلك المجال . وهو يرى أن النظرية السليمة - للإختيار المهنى والتوافق ، يجب أن تنسق بين الأبحاث التى تدرس الموضوع وأن تدخل في إعتبارها ما يطرأ على تفضيلات الشخص من تطور ونمو ، وكذلك إلتحاقه بالمهنة وتوافقه فيها . ويجب أن تفسر العملية التى تتلاقي فيها الميول والقدرات والفرص المتاحة للفرد . هذه هى الناحية الاولى .

أما الناحية الثانية : في النظرية فتتناول العناصر الرئيسية لنظرية النمو المهنى وتطوره وكذلك محاولة تنسيق هذه العناصر في نظرية سليمة . ويرى أن العناصر الأساسية في نظرية نمو الاختيار المهنى وتطوره تتمثل باختصار فيما يلي :-

١- يختلف الأفراد في ميولهم وقدراتهم وشخصياتهم .

٢- وكل فرد يصلح للعمل في عدد من المهن على أساس ما لديه من هذه الخصائص .

٣- تتطلب كل مهنة من المهن نموذجا مميزا من القدرات والميول وسمات الشخصية .

٤- (يتغير التفضيل المهنى والكفاية المهنية والمواقف التى يعمل فيها الأفراد ومن ثم يتغير مفهومهم للذات مع تغير الزمن والخبرة (على الرغم من أن مفهوم الذات يظل ثابتا بوجه عام من المراهقة المتأخرة حتى مرحلة متأخرة من النضج)فاختيار إحدى المهن والتوافق فيها عملية مستمرة).

٥- يمكن جمع هذه العملية في سلسلة من مراحل الحياة المميزة مثل النمو والاستكشاف والتأسيس والمداومة والتدهور . ويمكن أن تقسم هذه المراحل بدورها الى :-

أ - أطوار الخيال والواقع لمرحلة الاستكشاف

ب - أطوار المحاولة والاستقرار لمرحلة التأسيس

٦- تتحدد طبيعة نموذج العمل الذى يلتحق به الشخص بواسطة المستوى الاجتماعي الاقتصادى لوالديه ، وقدرته العقلية وسماته الشخصية وبالفرص التى تتاح له .

٧- يمكن توجيه النمو خلال المراحل المختلفة للحياة وذلك بتيسير عملية نضج القدرات والميول وكذلك بمساعدة الفرد على اختبار الواقع، وعلى تنمية مفهوم الذات .

٨- عملية النمو المهنى هي بالضرورة عملية توفيق نمو واكتمال لمفهوم الذات :

وهى عملية توفيق بين مفهوم الذات الذى هو حصيلة التفاعل بين الاستعدادات الموروثة ، والتكوين العصبي والغدى . والفرص المتاحة له ليلعب أدوارا متنوعة وتقويم مدى نجاحه في قيامه بدوره على نحو يرضى الكبار والزملاء .

٩- عملية التوفيق بين الفرد والعوامل الاجتماعية وبين مفهوم الذات والواقع هى عملية القيام بدور سواء تم هذا الدور في الخيال . أو فى مقابلة الإرشاد أو في نواحي النشاط الواقعية في الحياة - في المدرسة أو النادى أو في مجال العمل .

١٠- يتوقف الرضا عن العمل والحياة على المدى الذى يجد به الفرد منفذا مناسبا لقدراته وميوله وسمات شخصيته وقيمه . كما يتوقف كذلك على قيامه بنمط معين من الأعمال وعلى موقف العمل وعلى طريقة الحياة التى تمكنه من القيام بدوره يعتبره مطابقا ومناسبا نتيجة لنموه وخبرته .

ويعرف " سوبر" العوامل المحيطة باختيار المهنة بمحددات الإختيار المهنى . وربما كان استخدامه للفظ

" المحددات " أمرا يوحى بحتمية ذلك الاختيار الا أن " سوبر " استخدم ذلك اللفظ بمعنى وجود علاقة بين أمرين وظهور أثر من تلك العلاقة . فبينما تبدو العلاقة واضحة بين المكانة الاجتماعية الاقتصادية للأسرة وبين المهنة التى أختارها الفرد ، الا أننا لا نستطيع التنبوء بدقة عن المهنة التى سوف يلتحق بها الفرد عند معرفتنا مكانة أسرته الاجتماعية الاقتصادية .

وعلى الرغم من وجود ميل الفرد الى اختيار مهنة من نفس مستوى مهنة والده ، الا أننا لا نستطيع أن نعرف ما اذا كانت تلك المهنة صالحة أم لا .

ولقد بين " سوبر " عددا من محددات الاختيار المهنى التى يعتقد أنها جديرة بالدراسة والاعتبار وهي :-

أ - خصائص سلوكية مثل الذكاء والميول الشخصية والقيم والحاجات .

ب - الخصائص البدنية مثل الطول والوزن والصحة العامة والميزات البدنية الخاصة أو نواحى العجز البدني .

جـ - الخبرات مثل التعليم والتدريب وتاريخ العمل وتقمص بعض الأدوار أو نبذها .

وتظهر أيضا أهمية ثلاث جوانب من الموقف الشخصي للفرد وهي :-

١- مركز الأسرة متضمنا مكانتها الاجتماعية والإقتصادية وشهرتها في المنطقة الموجودة بها ، والأخوة والعلاقات الشخصية .

٢- موقف الأسرة وتشمل مكانة الزوجة - والعلاقات الشخصية بين أفراد الأسرة وخاصة مع الزوجة .

٣- الموقف العام ويتضمن الموقف المهنى والمالى ، والشهرة الشخصية وجهة الاقامة . وثمة محددات أخرى توجد في بيئة الفرد - وهى المكانة الاقتصادية والمهنية والتكنولوجية للدولة التى ينتسب اليها - وقد تظهر فيها عوامل غير متوقعة كالمرض والحوادث وما الى ذلك .

وتختلف الأهمية النسبية للمحددات المختلفة للأعمال من شخص الى آخر ومن مهنة الى أخرى وكذلك من فترة الى أخرى وهذه المحددات هامة في مفهوم الذات عند الفرد وفهمة لنفسه وما يمكن أن يقوم به . ويتمثل ما أسهم به " سوبر" في هذا المجال في إثباته أن إختيار المهنة إنما يشكل تحقيقا لمفهوم الذات

فخلال نمونا نصل الى صورة يزداد وضوحها بالتدريج إلى أن نقول "إن هذا نوع الشخص الذى أريد أن أكونه " ثم تأتى الخطوة الثانية فنقول " لذا ، فإن هذا هو نوع العمل الذى قد أوديه واستمتع به " .

وهكذا ساعدنا " سوبر" و "رو" و " جينز برج " وغيرهم على وضع تفكيرنا الخاص بالاختيار في إطار يسمح لنا باختيار الفروض وتطوير النظرية الأساسية في الاختيار المهنى والعمل على تحسينها .

يتضح من العرض السابق لنظريات الاختيار المهني التي عرضها الباحث مايلي :-

أ) أن الاختيار المهني يبدأ من الطفولة في نمو مستمر ويظهر لدى المراهقين كشيء أساسي ومنظم . وقد جاء في النظريات أن هناك مراحلا تنمو فيها عملية إختيار المهنة لدى الفرد وهي مراحل الخيال والتجريب والواقع. أو المرحلة الخيالية الاستكشافية ، ومرحلة الإستقرار التأسيسي .

ب) ومن ناحية عملية الاختيار المهني نجدها في تحديد قدرات الأفراد واستعداداتهم وتحديد المهنة وامكانياتها والتوافق بينهما . وتحديد مدى نجاحهم فيها في المستقبل .

جـ) هناك عوامل تتدخل في تحديد الفرد لمهنته . من بينها مفهوم الفرد عن ذاته ومدى رغبته لتحقيق ذلك ، الذكاء والميول الشخصية والقيم والاتجاهات والحاجات والصحة العامة وتاريخ العمل وتقمص الأدوار . ومركز الأسرة اقتصاديا واجتماعيا ، الشهرة ، جهة الاقامة ، وجود مرض أو حادث أدى الى اختيار الفرد لمهنة معينة . وشروط السن والتعليم والتدريب . وفرص التوظيف والترقية .

د) وظهر من النظريات أن هناك تصنيفا للمهن التي تستخدم

كأساس في إختيار المهنة لدى الفرد ، حيث أن كل مهنة لها مميزات وعمل معين يقوم به الشخص لا يقوم به في عمل آخر .

ومن هنا ندرك أن " سوبر " و " رو " و " جينزبرج " قد أناروا لنا الطريق كثيرا في معرفة الاختيار المهني أسسه وعوامله لاختبار الفروض وتحسين عملية الاختيار المهني . ولكن بالرغم مما ذكروه من أسس وعوامل تؤثر في أسلوب الاختيار المهني الا أنها قد تكون مختصرة وغير كافية . ومن أجل ذلك عرضت لما كتب في موضوع الاختيار المهني أسسه وعوامله وغيرها من المؤثرات الأخرى .

(جابر عبد الحميد جابر ، بدون -٣٤)

ثالثا : " أسس الاختيار المهنى "

إن اختيار الفرد لمهنته والنجاح فيها لا يسير عبثا انما يسير حسب أسس ووسائل وخطوات معينة تساعد في إيجاد مهنة مناسبة له . " ولم يبق ثمة داع لأن يكون اختيار المهنة التى نؤديها قائما على مجرد حدس أو تخمين أعمى كما كان يحدث كثيرا في الأيام السابقة . ولا يجوز بعد اليوم أن ندع رغبة الفتى أو الفتاة تلك الرغبة التى تكونت بدافع نزعة عارضة دون إمعان النظر ودقة البحث . وإنا لنعرف جميعا تمام المعرفة أن هذه الرغبات تتأثر الى حد كبير بعوامل وأهواء تتولد في ظروف خاصة موءقته لا تدوم ، فربما لا يتفق هوى الفتى في أداء عمل من الأعمال إتفاقا كامنا مع ما تمليه حكمه مزاولته " .

(ايرل ، بدون ، ص ٥٢)

وذكر عيسوى :

أن هناك بعض الأسس التى تحكم إختيار الفرد لمهنته ولكنه يرى أنه لا يجوز أن يختار الفرد مهنته نتيجة نجاحها أو على حسب رأى أناس نجحوا فيها أو تقليدا لهم أو عدم فهم لتلك المهن ومتطلباتها أو عن طريق الدجل والسحر والتنجيم والفراسة وقراءة الكف أو معرفة مستقبل الفرد بالنظر الى جمجمته .

(عبدالرحمن عيسوى ، بدون ، ٤١)

ومن الأسس والخطوات التي يعتمد عليها في اختيار الفرد لمهنة مناسبة ما يلي :-

(أ) : تحليل العمل :

(ويقصد به تلك الدراسة العلمية التفصيلية التي تجرى على العمل بهدف تحديد ووصف واجباته ومسؤولياته وظروف أدائه ومخاطره وعلاقاته بالأعمال الأخرى في مؤسسة العمل التي يجرى تحليل العمل فيها ومتطلباته من خصائص في الشخص حتى ينجح فيه ، لأن كل الأعمال يختلف عن غيره بدرجة أو بأخرى في كل هذه الجوانب فمثلا من ناحية الذكاء - المهارات - الرغبة والميل - الامكانيات الجسمية وغيرها .)

وللقيام بتحليل العمل لابد من معلومات كافية تظهر خصائصه ومتطلباته ، ونستطيع عمل ذلك بتوفير المعلومات من مصادر مختلفة منها :-

١- الدراسات السابقة عن هذا العمل .

٢- الملاحظة .

٣- المقابلة .

٤- الإستبيان .

٥- أدوات العمل والأجهزة والمواد .

٦- الإنجاز الفعلي .

(فرج طه ، ١٩٧٨ ، ٦)

وكذلك يمكن أخذ معلومات عن العمل ومتطلباته من أصحاب الأعمال أنفسهم أو روءساء مكاتب الخدمات وخبراء التوجيه المهنى . حيث أنهم ملمون بمعلومات كافية عن الأعمال . أو عن طريق المدرسين والآباء وعلماء النفس المهنيين القادرين على وصف قدرات الافراد وشخصياتهم تشخيصا معينا .

(ايرل ، بدون ، ٥٠)

ومن المعلومات التي يجب معرفتها كذلك لتحليل العمل مايلي :

مقدار تضخم المهنة- التغيرات المحتمل حدوثها في المهنة لمدة (١٠) أو (١٥) أو (٢٠) سنة مقبله - احتمال الاستمرار في المهنة والتدرج في مراحلها المختلفة بعد بلوغ سن معينه - محاسن المهنة وعيوبها .

(محمد النجانى ، ١٩٦٠ ، ٢٨)

ويذكر همفريز:

أن هناك معلومات أخرى تتعلق بمتطلبات المهنة يجب ان يوءخذ في الاعتبار منها : الموءهلات التعليمية - ودخل المهنه - والتدريب الضرورى التى تحتاجه المهنة - وظروف العمل - ومدى المنافسة لتلك المهن . والفرص في المجالات الاخرى - شروط العمل وساعاته - ووقته الاضافى - ومتطلباتها الأولية "السن - الجنس - الجنسية - الحالة البدنية" .

(انتونى همفريز ، ١٩٦١ ، ١١)

ويوءيد نجاتي :

كثيرا من المعلومات التى ذكرت ولكنه حدد اربع أسئلة

في الإجابة عليها يصل الموجه الى تحليل للعمل بطريقة جيدة وهي :-

١- ماذا يفعل العامل ؟
٢- كيف يؤدى العامل عمله ؟
٣- لماذا يقوم العامل بعمله ؟
٤- ماهى المهارات التى يتطلبها العمل ؟

وللوصول إلى معلومات مفيدة أشاد الباحث بنماذج من بيانات تحليل العمل التى استخدمها باحثون مختلفون من بينها :-

أ - نموذج تحليل العمل لفيتيليس
ب - نموذج تحليل العمل لشارتل .
جـ - نموذج تحليل العمل لجيزيللى وبراون .

وكل نموذج يختلف عن الآخر في التقييم حيث أن كل واحد منهم يختص بنقاط معينة قد تزيد أو تنقص عن بعضها البعض .

(محمد النجاتى ، ١٩٦٠ ، ٥٢)

ب : تحليل الفرد :

(يعنى قياس وتقدير مختلف خصائصه سواء الجسمية أو العقلية أو الشخصية لتبين مدى صلاحية الفرد لعمل معين) .
(فرج طه ، ١٩٧٨ ، ٥٨)

فقد كان تحليل الفرد منذ زمن سابق يتم بأخذ صورة فوتوغرافية للأفراد لتقدير ذكائهم وسمات شخصياتهم فيصدرون الحكم عليه ولأى عمل يناسبه . ولكن هذا غير صحيح حيث ظهر من الدراسات التجريبية أن الصورة لا تعطى الا فكرة عن شخصية الطالب للعمل . أو مناهج تحليل الخلق التى تقيس بعض الصفات الخاصة بشكل الرأس والوجه ولون الشعر والعينين وبعض الصفات البدنيه كدلائل يعتمدون عليها في معرفة سمات الفرد المهنية . ولكن ظهرت طرق حديثة لتحليل الفرد وتختلف باختلاف العمل الموجود أو المهنة المناسبة وسوق الأيدى العاملة - ومستوى الانتاج . ولكن ظهر أن من أهم الطرق المستخدمه هي طلب الاستخدام - المقابلة - الاختبارات النفسية .

(محمد النجاتي ، ١٩٦٠ ، ١٣٠)

ويضيف د . فرج طه : بعض النقاط والوسائل الاخرى التي تستخدم لتحليل الفرد وهي : ممارسة العمل تحت الاختبار - البيانات المسجلة بملفات سابقة عن الفرد .

(فرج طه ١٩٧٨، ، ٥٩)

الخصائص التي تخضع للتقدير في عملية تحليل الفرد :

يرى الباحثون أن هناك خصائص متعددة لدى الفرد تساعده على القيام بعمل معين . وقد ذكرها الباحثون وأكدوا بضرورة اعتبارها عند جمع المعلومات عن الفرد بتلك الطرق المذكورة آنفا لغرض تحليل الفرد وهذه الخصائص تتضمن مايلي :

أ) الخصائص الجسميه : المظهر الخارجي - الصحة العامة - الطول - الوزن - جوانب العجز الجسمية " كفقد الأطراف أو الذراعين .. الخ " والاضطرابات والأمراض الجسمية المختلفة " كالضغط والسكر .. الخ .

ب) الخصائص العقليه : كالذكاء (الذاكرة - والقدرة الميكانيكية القدرة الحسابية - القدرة اللغوية - والاستعداد الفني .. الخ .

جـ) المهارات الحسيه الحركية : كمهارة الاصابع - التآزر بين العين واليد والقدم .. الخ

د) الخصائص الانفعاليه : كالانبساط - الانطواء - تحمل المسؤولية - الاتجاهات العصابيه - الاتجاهات الاضطهادية - الاتجاهات الاكتئابيه - مستوى النضج - الميول - التفضيلات المهنية ... الخ

هـ) الخلفيه التحصيليه والمعرفيه : كالمؤهل الحاصل عليه الفرد ونوع التدريب الذى استكمله ، ونوع الخبرة التي حصلها من التحاقه بأعمال سابقة .. الخ

(فرج طه - ١٩٧٨ - ٥٨)

ويضيف همفريز :

بعض الخصائص الاخرى اضافة لما ذكرة الدكتور فرج طه وهي :

- سمات الشخصيه : أى كيفية تعامل الفرد مع غيره واختلاطه بالناس وتعاونه معهم وتلقيه الأوامر .

(أنتونى همفريز ، ١٩٦١ ، ١١)

جـ : مماثلة خصائص العمل وخصائص الفرد :

الواقع أن خصائص العمل وخصائص الفرد تعتبر أساسا ضروريا في اختيار الفرد لعمل معين يلائمه أو اكثر ملاءمة من الأعمال الأخرى . حيث يحدث توافق مهني بين الفرد والمهنة .

(محمد النجاتى ، ١٩٧٨ ، ٤٣)

د : معرفة الفرص المتاحة في كل عمل ومزايا العمل وعيوبه بالنسبة للشخص الذى يرغب في الالتحاق به .

هـ : الفرص التدريبية المكفولة للفرد بعد التحاقه بالعمل .

(سيد مرسى ، ١٩٦٥ ، ٤٦)

و : التشغيل والتوظيف :

يقوم المسؤولين عن التشغيل والتوظيف بدور فعال في مساعدة الفرد للحصول على العمل الذى يتناسب مع قدراته واستعداداته وحسب التدريب الذى حصل عليه ، مما يؤدى الى تقدمه ونجاحه في العمل .

ز : التوافق مع البيئة المهنية :

ان قيام المسؤولين بتهيئة كل السبل التى من بينها متابعة الفرد أثناء قيامه بالعمل ، ومراعاة تهيئة ظروف العمل الملائمة له من النواحى الفيزيقية والاجتماعية والنفسية ، يتحقق للفرد صفات الشخصية المنتجة .

(سيد موسى ، ١٩٨١ ، ٣٢)

وفي هذا الصدد يذكر جون :

إن الطفل يتأثر في إختياره لمهنة تأثرا جزئيا بنوعه ذكرا كان أو أنثى والبيئة التى تحيط به تؤثر عليه في تحديد مهنته . أو الأشخاص من الخارج مثل الأبطال في الأفلام الذين يقلد هم الأطفال وهذا يساعد على التنبوء بمستقبلهم المهنى . وتسيير الطفل حياته وفق هذه الطريقة قد يزود الطفل بدوافع تدفعه إلى تبنى سلوك الكبار وبثقتهم الكبيرة لذاتهم. فإعجاب الفرد بالمدرسين وعلماء الفيزياء يؤدى الى دراسة الفرد للكتب الفيزيائية واجراء التجارب لتزويد فكره بالنتائج الجيدة ، والتى تدفعه للإلتحاق بالقسم العلمى مستقبلا . وكذلك تنمو المعرفة والفهم لدى الفرد حيث يتأثر بقيم أسرته وأصدقائه وطبقته الاجتماعية والإحتذاء بهم. ومن الدراسات التى أجريت ظهرت نقاط هامة بالنسبة لمرحلة الطفولة والاختيار المهنى فيها ، فمن الإستخبارات التى أجريت على الصفين الرابع والخامس الابتدائي " ظهرت النتائج " كما يلي :-

" إن مهنة الأب وتعليمه مؤشران ممتازان يمكننا من التنبوء بمطامح الطفل المهنية . فأبناء أصحاب المهن يرغبون في الأعمال المهنية أكثر من أبناء الطبقة العاملة . وأن خلفية الأبوين تؤثر في الأولاد أكثر من البنات ويتحدد إختيار الطفل للمهنة أو العمل في ضوء ملاءمتها للجنس أو الطبقة الاجتماعية

ويتردد الأولاد في اختيار مهنة الحلاقة " كوافير" أو التمريض كما تتردد البنات في أن يصبحن مهندسات أو محاميات . ويندر أن يرغب أبناء الطبقة الدنيا في اختيار السلك الدبلوماسي عملا لهم ، كما يتجنب الاولاد من الطبقة الوسطى العمل كسائق سيارة نقل وترسخ هذه الاتجاهات المرتبطة بالطبقة الاجتماعية وبالجنس في وقت مبكر من نمو تصور الطفل للعالم الذى يعيش فيه ."

(جون ، ١٩٧٠ ، ٤٦٢)

خلاصة لما تقدم من نقاط حول الاختيار المهني
نظرياته ، أسسه .

أولا: لقد قام الباحث بعرض نقاط متعددة في الفصل السابق متصلة بالاختيار المهني : نظرياته وأسسه وعوامله . وقد عرف الاختيار المهني .

" بأنه امتيار الفرد لمهنة من المهن حسب قدراته واستعداداته وميوله ومتطلبات المهنة " ويشمل ثلاث خطوات:

١) معرفة الفرد لنفسه من حيث قدراته وميوله وسماته الشخصية وصحته الجشمية وظروفه البيئية .

٢) معرفة المهن المختلفة وماتتطلبه من قدرات وسمات وماتقدم من فرص العمل المتاحة .

٣) المطابقة بين الخطوتين السابقتين حتى يتم الاختيار الموفق

ثم ذكر نظريات متعددة بين بعض المتغيرات التى تؤثر في اختيار الفرد لمهنته (مثل نظرية (جنزيبرج - آن رو - سوبر " والتى تتخلص في بعض النقاط منها : ان الفرد منذ صغره يبدأ لديه الاختيار عن طريق التقليد والنصائح كمرحلة أولى .

ثم في المرحلة الثانية المتوسطة من حياة الفرد يبدأ اختيار مايعجبه ويميل اليه ، ثم المرحلة الثانوية (المرحلة الثالثة) أو مرحلة الشباب حيث يختار الفرد مايناسبه ويرغبه ويتوقع النجاح فيه (أى معرفة الفرد لامكانياته وقدراته - والمهنة التى يختارها بعقل ناضج" حتى نهاية المرحلة الجامعية ، المعدة لتوجيه الفرد واعداده لمهنة مناسبة له يعمل بها مستقبلا. بالاضافة الى بعض العوامل التى ذكرت في النظريات والتى تلعب دورا كبيرا في اختيار الفرد لمهنته .

ثانيا: ثم ذكر الأسس التى يعتمدعليها في اختيار الفرد لمهنة مناسبة بمساعدة المشرف والموجه مثل: تحليل العمل - تحليل الفرد" من حيث المهارات المطلوبة والقوى الجسمية - النواحي النفسيه - شروط العمل - مدى المنافسة - ممارسة العمل - الخصائص العقلية - سمات الشخصية .. الخ) .

بالاضافة الى توضيح الطرق والوسائل المستخدمة لجمع معلومات عن العمل والفرد مثل : الاستبيان - السجلات - المقابلة الاختبارات النفسية - الملاحظة - الانجاز الفعلى - الدراسات السابقة عنهذا العمل .. الخ .

العوامل الموءثرة في الاختيار المهني :

ولقد تعددت العوامل الموءثرة فياختيار الفرد لمهنتة وتعددت الدراسات للكشف عن تلك العوامل ومن بين تلك العوامل :

العوامل الجسمية - والعقلية - المعرفية - الميول - مستوى التعليم - مستوى الطموح - مفهوم الذات - تحقيق الذات - الأسرة بتقاليدها وعاداتها وعرفها - الظروف الاقتصادية والاجتماعية - النظام التعليمي القائم أو وسائل الأعلام طبيعة وتصنيف المهن القائمة المرتبطة بالبيئة الاجتماعية الاقتصادية للمجتمع •

وسنعرض بشرح مختصر عن تلك العوامل الواده آنفا :

(أ) العوامل الذاتيه : " الفرديه "

وهذه العوامل وثيقة الصلة بالفرد وتكوينه وتوءثر فيه عند اختيار مهنة معينة يعمل بها باستمرار • وتلك العوامل الذاتيه للفرد هي :

(١) الناحية الجسمية :

فالتكوين الجسمانى يلعب دورا في اختيار الفرد لمهنة معينةحيث أن الفرد يختار المهنة التى يستطيع أن يقوم فيها بمجهود كبير يساعده على تحسين مهاراته وانتاجه في مهنته وكلما كان الفرد ضعيف البنية نراه يترك المهنة التى تحتاج الى قوة ومجهود كبير .
(زيدان عبدالباقى، ١٩٧٧، ١٢)

وأن هناك ميزتين تميزان العوامل الجسمية وتؤثران في اختيار المهنة وهي :-

أ - الصفة العامة : النمو الجسمى العام - الصحة العامة - المقاومة ضد الأمراض.

ب - الصفة الخاصة : وهى متصلة بمميزات الطول أو القصر- النحافة - البدانه - سلامة الجسم من العاهات - أو أى نقص داخلى أوخارجي .

(زيدان عبدالباقي ، ١٩٧٧، ٣١)

(٢) الناحية العقلية :

يوءثر الذكاء في النمو المهنى تأثيرا ايجابيا بطرق متنوعة ،ولما كان الذكاء متصلا ومرتبطا بالنجاح الأكاديمي والتحصيل ، ظهر أنه عامل هام في تحديد مستوى التعليم الذى يستطيع الشخص أن يصل اليه . ويوءثر مقدار حظ الفرد من التعليم في الالتحاق بكثير من المهن . وكذلك القدرات الخاصة مثل :

الدقة - السرعة تتطلبها بعض المهن في الادراك تفيد في تحقيق التوافق خاصة في المهن العليا الفنية . وأما المهن التى لا تحتاج لمهارة عالية فالإستعدادات الخاصة تكون هى أهم في بداية للنمو المهنى .

(جابر عبد الحميد ، بدون ، ٢٨)

(٣) الميول المهنية :

تعتبر عاملا موءثرا في إختيار الفرد لمهنته ولكن بشكل تقريبى حيث قد توءثر الميول لدى شخص لاختيار مهنة معينة مستقبلا فيعمل بها من وقت مبكر - وتكون المهنة هى التى مال الي إختيارها ولكن قد لا يكون بينهما ارتباط . ومن نتائج الدراسات التى أجريت في هذا الصدد ظهر أن الرجال الذين اتبعوا ميولهم في انتقائهم للمهنة أكثر من الرجال الذين إتبعوا تقاليد الأسرة فقد طبق اختبار سترونج للميول المهنية على مجموعة من الرجال ونوقشت في مقابلات شخصية خططهم وهم في السنة الثانية في الجامعة - ووجد أن - الميول المقتبسة جيدة للتنبوء بمهن المستقبل لبعض الرجال الذين إختاروا مهنتهم تأثرا بتقاليدهم . بينما لدى الآخرين كانت الميول المعبرة جيدة للتنبوء (أى الذين إتبعوا ميولهم في إختيار المهنة) .

وكذلك يظهر أن الميول المهنية توءثر في حياة الفرد المهنية ولكن منذ سن مبكرة في الطفولة ولكنها تكون سهلة التعديل

والتغيير . وذلك يظهر عندما تطلب من الأطفال أن يعبروا عن ميولهم فيجيبون عما يميلون اليه في المستقبل من عمل ولكن بشكل غير واقعي في أكثر الأحيان . مثل : ميل الطفل الى الألعاب البوليسية - ورجال الإسعاف - وميل البنات للقيام بدور الأم والمدرسة - وجميعهم يلعبون دور الطبيب والممرضة . ولكن الاختيار المهنى يتأخر الى مرحلة متأخرة . فهم الآن يكون ميلهم كتفضيل مهنى لعمل معين ولكن يزيد ذلك ويصبح في أكثر الأحيان إختيارا مهنيا .

ولقد بينت الدراسة الطولية التى أجراها تيرمان (Terman) على مجموعة من الأفراد الموهوبين أن ٥٨ ٪ منهم الذين أبدوا في طفولتهم تفضيلا للهندسة أصبحوا فعلا - مهندسين فيما بعد وأن ٣٨ ٪ من الذين أظهروا مثل ذلك التفضيل أصبحوا من رجال العلوم الطبيعية . ونظرا لأن الجماعات التى درستها كل من " رو " وترمان - كانت موهوبة في ذكائها ، فان ما قد يكون صحيحا بالنسبة لها قد لا يكون صحيحا بالنسبة للطفل المتوسط .

(جابر عبد الحميد ، بدون ، ٢٩)

وأهم ما يميز الميل المهنى هو تعدد دلائله وثباته وارتباطه بدوافع عملية ، فإذا سألنا ناشئا ماذا تود أن تكون ؟ فأجاب " إننى أود أن أكون محاميا " فإن هذه الاجابة قد تكون دليلا على الميل ولكنها ليست عبارة عن نموذج متكامل من الدلائل والصفات اللازمة للمحامى الناجح ، فالميل المهنى ليس عبارة عن المهنة التى يحبها الفرد في الفترة الراهنة "

(أحمد زكى صالح ، ١٩٧٢ ، ٢٤٨)

إن الميل يعتبر من أهم العوامل التى توجه الفرد الى اختيار مهنته ولكن قليلا من الأفراد الذين يميلون الى مهنة متمشية مع قدراتهم واستعدادهم. ولا شك أن الفرد الذى يميل إلى مهنة يكون راضيا عنها. ولكن الميل بمفرده لا يكفي في اختيار مهنة لأن النجاح فيها يتطلب قدرات ودوافع وعوامل وسمات أخرى. وهذا يجعل الفرد الذى اختار مهنة على حسب ميله يغيرها في فترة بسيطة حيث تتدخل عوامل ودوافع اخرى تؤدى الى تغييرها.

"ومن الدراسات التي تثبت ذلك في مدى ثبات الميول المهنية أنها ثابته ومتغيرة باختلاف الناس. فمن الشباب من يميلون ويصممون من من عهد مبكر، ثم يظلون باقين على اختيارهم. وآخرون يختارون مهنهم ثم يغيرون ميولهم تأثرا بنضجهم وبخبرتهم وفهمهم لأنفسهم وللمجتمع ودراسات تؤكد أن الميول المهنية تظهر من عهد مبكر في حياة الفرد ولكن تتأثر وتتغير هذه الميول. وأخيرا أجمعت الدراسات أن الميول تثبت في مرحلة المراهقة الى حد كبير."

(أحمد عزت راجح ، ١٩٦١، ١١١)

(٤) عامل الاتجاهات :

الاتجاه : " هو إستجابة إزاء موضوع معين أو رمز هذا الموضوع - وغالبا ما يكون هذا الموضوع موضوعا جدليا اجتماعيا "

(أحمد زكى صالح ، ١٩٧٢، ٣٧٨)

ونرى أن التعريف السابق يعطينا فكرة على أن الإتجاه

يلعب دورا في اختيار الفرد لعمله خاصة إذا كان الإتجاه إيجابيا ومناسبا لقدراته .

" فيتكون الاتجاه النفسي للعامل نحو عمله نتيجة عدة عوامل وظروف من أهمها :-
خبراته وتربيته في عهد الطفولة ، وما خلفه الوضع الثقافي والاقتصادى للأسرة من أثر في نفسه حيال بعض المهن .. ولا ننسى ما لصحة الفرد وحيويته ورزانته الانفعالية من أثر في تكوين هذا الاتجاه ، يضاف الى هذا ما يسمعه من الناس والأصدقاء وما يقرأه وما يوحى به . كل أولئك مع ما يحيط بعمله من ظروف مادية ومعنوية مختلفة .
(أحمد عزت راجح ، ١٩٦١ ، ٣٤٥)

وتعتبر الاتجاهات محددات موجهة ضابطة منظمة للسلوك الاجتماعى ولكل فرد من الأفراد نمو معين في اتجاهه نحو كل ما يقع في البيئة من موضوعات مثل : اتجاهه نحو الوظيفة الحكومية التى وجدت في المجتمع ، والأعمال الحرة ، مهنة التدريس .. الخ .
وهناك سلوك مختلف من شخص الى شخص يظهر إتجاهه ، فإما أن محدداته أو متغيراته تعتمد على معتقدات الشخص نحو العمل الذى يقوم به أو السلوك الذى يسلكه وعواقبه . أو معتقداته وشخصيته الاجتماعية وتشمل المعيار الشخصي أو الجماعى للسلوك أو الرغبة وعدم الرغبة .
وهناك بعض البحوث المصرية عن الاتجاهات النفسية والاجتماعية منها :-

- بحث اتجاهات المتعلمين نحو العمالة والبطالة :-

" وهذا البحث مشتق من بحث العمالة والبطالة بين الأشخاص الذين تلقوا تعليما ثانويا أو تعليما عاليا . وفيه دراسة للإختيار التعليمى والمهنى والأساليب التى أدت اليها وكذلك الرضا عن العمل . والاتجاه نحو العمل اليدوى والعمل الحر والصور الأخرى من العمل . وتكشف عن بوادر التغير في إتجاهات الشباب المتعلم نحو العمل اليدوى وفي علاقات الفرد بالمجتمع " .

(حامد زهران ، ١٩٧٧، ١٤٤-١٧٥)

(٥) عامل القيم :

والقيم تلعب دورا كذلك في اختيار الفرد لمهنة معينة وترك المهن الأخرى .

والقيم : " عبارة عن تنظيمات من الأحكام عقليه انفعالية معممه نحو الأشخاص والأشياء والمعانى وأوجه النشاط " .

" ويمكن أن ننظر الى القيم على أنها اهتمام أو اختيار وتفضيل أو حكم يصدره الإنسان على شىء ما مهتديا بمجموعة المبادىء والمعايير التى وضعها المجتمع الذى يعيش فيه والذى يحدد المرغوب فيه والمرغوب عنه من السلوك " .

وعن طريق التنشئة الاجتماعية يتشرب الفرد هذه القيم

في أسرته والبيئة التى يختلط بها فيندفع الى عمل معين يفضله ويترك عملا آخرا غير مرغوب اجتماعيا .

ومن تأثير القيم في سلوك الحياة العملية :

نرى أن الفرد الذى تسود عنده القيمة الاقتصادية يبحث عن المركز المالى دون النظر الى المميزات الأخرى في العمل ، أى يبحث عن العمل الذى ينظر اليه المجتمع ويحسب له حسابا وله قيمة اجتماعية . فيصبح حكمه على كل شئ نابعا من قيمه الاجتماعية . ويضرب المؤلف مثالا عن القيم الاجتماعية بحديث لرسول الله صلى الله عليه وسلم يحدد فيه القيم الصالحة للشباب في اختيار الزوجة في قوله " تنكح المرأة لمالها وجمالها ودينها فاظفر بذات الدين تربت يداك "

(حامد زهران ، ١٩٧٧ ، ١٣٢-١٣٣-١٣٥)

" لقد وجدت " رو " Roe في دراسة تتصل بالقيم والاتجاهات أن علماء الفيزياء والتاريخ الطبيعى الذين درستهم أظهروا عزوفا عن الإندماج في النشاط الجماعى " أقل في سن مبكرة عن علماء التاريخ الطبيعى الذين شملتهم دراستها . وفي أسلوب حياتهم الحالى بين علماء التاريخ الطبيعى اهتمام اكثر بالعلاقات الشخصية وذلك بدرجة أكثر من علماء الفيزياء .

ووجد (تيرمان) أن الطلاب الموهوبين غير العلميين أكثر توافقا اجتماعيا من الطلاب العلميين . والعلاقة بين الشخصية

والاختيار المهنى صعبة ومعقدة وذلك نتيجة تنوع المجالات والنشاطات في مهنة واحدة لدى الشخص فمهنة الطبيب قد تكون انطوائية وقد تكون اجتماعية أى أنها مرنة . والمدرس قد تكون مادته تجعله انطوائيا منسحبا عن الناس وآخر قد تكون المادة التى يدرسها تزيد من احتكاكه واختلاطه بالآخرين .

(جابر عبد الحميد ،بدون ٣٢)

(٦) الدوافع التى توءثر في اختيار الفرد لمهنة معينة :

يوجد العديد من الدوافع والأسباب التى توءثر في اختيار الفرد لمهنته منها :-

أ - الشعور بالنقص : ان الفرد الذى يحس بأنه لديه شيء مفقود وباكماله يحس برضى فهذا يدفعه الى اختيار ماينا سبه لتعويض ذلك الشيء مثل صعوبة النطق لدى شخص قد تدفعه لاختيار عمل يحتاج الى كلام باستمرار ، وضعيف النظر يجب أن يكون رساما ومصورا .. وهكذا .

ب - الدوافع العدوانيه :

وهناك بعض الافراد يختارون مهنا ترضى دوافعهم العدوانيه مثل /الجزاره والجراحه والتشريح فتظهر دوافع الفرد العدوانيه التى يريد اشباعها . ولكن لى رأى في ذلك (هو أن الحكم بهذه الطريقة يكون قاصرا فلربما يكون اختياره لذلك العمل ناتجا عن أسباب اقتصادية أو ثقافية أو اجتماعيه أو طبيعية المهنة . . الخ) .

جـ - التقدير الاجتماعي :

فنرى أن الفرد يختار مهنة يلقى فيها تقدير الناس له ولخدماته نتيجة احتكاكه معهم في العمل حتى ولو لم يكن مرتبه كبيرا . ولو كان بواب العمارة يفوقه من ناحية المرتب . ولكنه راض عن عمله . وقد يكون ذلك من إحساسه بنفسه وقناعة بها ونظرته في أنها تعبر عن رغبته وحبه وسمعته .

(د) دافع الأمن :

وبعض الأفراد قد يختارون مهنهم نتيجة الإبتعاد عن المواقف الحرجة فهناك من الأفراد من يختار مهنا قد لا يكون فيها مع الآخرين وخاصة التى يحتاج الى مناقشات ورفض عمل وفصل وغيرها . مثل : المدرس الذى يحب أن يكون في مأمن بعيدا عن الشكاوى والمجادلات التى يحتاجها بعض الأفراد مثل : موظف في العلاقات العامة ، أو شرطى يقف على باب يمنع الناس من الدخول . أو مراقب على أشخاص في العمل .

(أحمد عزت راجح ، ١٩٦١ ، ٤٠٠)

وهناك رأى يقول إن الحاجات يمكن إشباعها إما عن طريق مهنة أو عدة مهن يقوم الفرد بالعمل بها على حسب طبيعته . " فأفترض (سمول) أن الناس يسعون إلى إشباع حاجاتهم الأساسية في المجالات الرئيسية لحياتهم ومن بينها المجال المهنى . وبحث العلاقة بين الحاجات والاختيار المهنى . في حالة عينة من المراهقين

تتراوح أعمارهم بين ١٥ سنة و ١٩ سنة وتشمل العينة" : جماعة من المضطربين نفسيا وجماعة أخرى ذات توافق سوى فوجد أن الاولاد ذوى التكيف الجيد قد قاموا باختيارات مهنية أكثر واقعية اذا ما قورنوا بالمجموعة الأخرى . وذلك عرفت بواقعية الاختيار المهنى على أساس ملاءمة أهدافهم المهنية لمؤهلاتهم الشخصية . وبالنسبة للمجموعة الأولى لعب الواقع دورا كبيرا في الأختبار الأول بينما لعب الخيال دورا أقل في الاختيار الثانى بينما حدث العكس بين أفراد الجماعة المضطربة وقد يبدوا من الواضح أن أولئك الذين تميزوا بقوة نفسية أعظم. تناولوا الواقع أولا ثم اتجهوا بعد ذلك الى الخيال ، بينما أظهر الأولاد المضطربون سلوكيا إبتعادا عن الواقع" .

(جابر عبد الحميد ، بدون ، ٣٢)

(٧) مستوى الطموح :

"يمكن النظر الى الطموح باعتباره تكوينا فرضيا يستدل عليه من خلال آثاره وهو متغير من المتغيرات الهامة في الشخصية التى تنعكس في سلوك الفرد في مختلف المواقف ، فهو يؤثر في تحديد الفرد لأهدافه وأساليب تحقيقها واختياره لتلك الأهداف ، ويبدو متأثرا بفكرة الانسان عن نفسه ومؤثرا فيها ويتحدد في ضوء مستويات الأداء ومستويات التوقع والعلاقة بين ما يهدف اليه الفرد وما يحققه بالفعل وهو متغير يتأثر بخبرات النجاح والفشل التى يمر بها الفرد وقد تباينت التعاريف في ذلك".

(فتحى الزيات ، ١٩٨٠)

ومن التعاريف : تعريف أحمد عزت راجح (مستوى الطموح

هو المستوى الذى يرغب الفرد في بلوغه ويشعر أنه قادر على تحقيقه أو يسعى من خلاله لتحقيق أهدافه في الحياة .

(راجح ، ١٩٧٠ ، ١٢)

وهناك دراسات تثبت أن الطموحات المهنية عبارة عن أهداف يرغب الفرد في الوصول اليها :-

"وفي دراسة (Duen - 1953) عن طلاب المدارس الثانوية للبنين والبنات إستنتج من بين المواد التى يهتم بها طلاب وطالبات المدرسة الثانوية عملية الاختيار المهنى والوظيفي التى احتلت المرتبة الاولى ويليها التكيف مع الآخرين من بين اهتماماتهم المستقبلية " (كما أوضحت دراسة أخرى والمتعلقة بمشكلات الطلاب الجامعيين في المملكة العربية السعودية أن مشكلة المجال الدراسي والمستقبل المهنى والنجاح الشخصي في المستقبل تعد من أكبر المجالات إهتماما واثارة لدى طلبة الجامعة .

(على خضر ، ١٩٧٥)

ومما سبق يظهر أن الاختيار لمهنة يشتمل أو يقوم على اعتبارات عدة تتمثل في طموحات الفرد المهنية والتعليمية بجانب ميوله واتجاهاته ورغباته .

(٨) تحقيق مفهوم الذات :

يعتبر تحقيق مفهوم الذات عاملا مؤثرا في إختيار الفرد وتفضيله لمهنة عن الأخرى ، فنرى أن المهنة التى يرغبها الفرد يميل إليها ويترك المهن الأخرى يتوقع الفرد النجاح فيها ويستطيع

أن يرى نفسه بالصورة الحقيقية في نجاحه واتقانه لعمله ، مما يحقق مفهومه عن نفسه وامكانياته .

(زيدان عبدالباقي ،١٩٧٦، ٣٢)

" وتبدو أهمية التعبير عن الذات واضحة في المستويات المهنية العاليه أكثر مما تبدو في غيرها . وتستمر هذه الفرصة للتعبير عن الذات اذا وجد الفرد في عمله مخرجا يعبر فيه عن قدراته وميوله ورغباته واذا سمح له موقف العمل بأن يقوم بالدور الذى يناسب مفهومه عن نفسه وتلعب الهوايات دورا كبيرا في هذه الناحية"

وفي بعض الأحيان نجد أن التعبير عن الذات مرتبط بالدور الذى يقوم به الفرد وقيمه الاجتماعيه أكثر من مجرد كونه منفذا لقدراته أو ميوله .

ويرى (مازلو) أن الفرد كل متكامل منظم وله دوافع لو أشبعت يختار عمله ويستمر فيه وهى متعدده وآخرها الحاجة الى تحقيق الذات:

وهى أن الانسان اذا استطاع أن يكون مايريد تكوينه يصبح سعيدا . أى أن يختار العمل الملائم في حدود قدراته واستعداداته ، ويحاول تحقيق هذا المجال . وتبرز هذه الحاجة بوضوح بعد ارضاء الحاجات السابق ذكرها وأن هذه الحاجات مرنة تختلف في بعض الأحيان من شخص الى شخص آخر . فتحقيق الذات اذا أشبعت تنظم حياة الفرد ويتكيف مع ظروفه المحيطه به .

(سيد مرسى ، ١٩٦٥، ١٣-٢٥)

(٩) مستوى التعليم :

يلعب مستوى التعليم دوراكبيرافي اختيار الفرد لمهنته فيرى أن بقاء الطفل في مدرسة مدة طويلة ينتقل فيها من مرحلة لأخرى يزيد فيها تخصصه من عهد مبكر يكون أحسن في إيجاد الفرد المكتسب للخبرة الفاهم لعمله . ولكن قد يكون ذلك في بعض الحالات مثل الأفراد الذين لم يستطيعوا السير في الدراسة العامة بطريقة طبيعية عن طريق المناهج المعدة لذلك . وكلما كان التعليم للفردمستمرا حتى مراحل عليافإنه يساعده في إختيار عمل مناسب . وحيث أن التحصيل العلمى العالى ليس في ممتلك كل إنسان فإذن تأجيل اختيار المهنة الى مابعد الجامعة بكون مفيد الأكثر من المرحلة المبكرة حيث تكون مواد التخصص ذات أهداف مهنية معينة واضحة وتتصل اتصالا وثيقا باختيار المهنة التى سيزاولها الفرد .

(ايرل ، بدون ، ٧٣، ٧٤)

ب : العوامل البيئية الاجتماعية :

(١) البيئة : تلعب المنطقة التى يسكنها الفرد دورا كبيرا في التأثير على مهنته ، حيث أن الفرد يحب أن تكون مهنته التى يعمل بها في المدينة التى يعيش فيها بقرب أهله وأصدقائه حتى ولو كان المستوى الإقتصادى أقل من الدخل الذى يناله لو عمل في منطقة أخرى بعيدة عن مدينته .

(زيدان عبد الباقى - ١٩٧٦ - ١٠)

(٢) الأسرة بتقاليدها وعاداتها :

تعتبر الأسرة بتقاليدها وعاداتها اللبنة الأولى التي تزرع في الفرد الثقافة الموجودة في المجتمع وتعدل سلوكه وتوجهه نحو الطريق السليم الذى يوصله مستقبلا إلى حياة سعيدة واختيار المهنة شيء مهم بالنسبة للفرد ومن هنا يبدأ الفرد ينمو تدريجيا منذ الطفولة حتى المراهقة التى يعتمد فيها الفرد على نفسه . فلكل أسرة ثقافتها الخاصة ، ووضعها الاقتصادى الخاص ، وطموحاتها وتقاليدها وشعارها ونظرتها الخاصة الى مختلف المهن . نظرة إحترام لبعض المهن واحتقار لمهن أخرى ناتجة من الذكاء الذى ورثه فيلاحظ أنه كلما كان الفرد ذكيا كان اختياره واقعيا .

(احمد عزت راجح ، ١٩٦١ ، ٤٠)

ونظرة بعض القبائل الى بعض المهن النظرة السلبية تجعلهم يرون أنها تعيب من يمتهنها مثل السباكة - والبناء - والحدادة ..الخ مما يؤثر في اختيار الأفراد لمهن مغايرة لهذه المهن عن طريق تأثير الوالدين على الفرد نحو المهنة التى لها مكانة في أنفسهم وتلائم تقاليدهم وتجعل لهم مكانة اجتماعية في قبيلتهم خوفا من نبذ القبيلة له . ومن ثم نجد أن التقاليد والعادات تلعب دورا كبيرا في اختيار الفرد لمهنته وهى صعبة الزوال و يقول الدكتور المطبقاني :

" إن هذه العوامل الاجتماعية تمثل بالفعل مشكلة في إختيار المواطن السعودى لأسلوب حياته المهنية . ولكن على

حد قوله يرى أن هذه العوامل قد تتلاشى بقوة دفع التقدم والنمو الاقتصادى في المملكة " . وذلك ناتج عن التطورات التى تشهدها المملكة في كافة المجالات والحاجة الماسة الى العمالة بكافة فروعها " .

(مدنى علاقى ، ١٩٧٦ ، ٢١٨)

ويتأثر الفرد بوالديه اجتماعيا عند إختيار مهنته . فالفرد منذ طفولته يقلد والده في مهنته إعجابا به بسبب عطفه عليه ومركزه الاجتماعي ولكن المراهق يختلف كثيرا عن الطفل حيث أنه قد يؤيد عمل والده وقد يرفضه ، وقد تكون المهنة التى يختارها الفرد مرتبطة بوالده ولكن بطريقة سلبية حيث يختار مهنة مخالفة نتيجة كرهه لوالده ، ورغم توافقه معها . أو يرتبط إيجابيا بتأثير والده فيختار مهنة رغما عن نفسه وبعدم رضاه . مما يؤدى الى فشل الولد في مهنته . وقد ينظر الوالد الى المهنة التى يختارها ولده نظرة إحتقار بغض النظر عن صلاحيتها له . ويكون ذلك نتيجة كرهه لهذه المهنة فيمنع ولده من الدخول فيها . وقد يوجه الأب إبنه إلى مهنة لا يميل إليها ولكن إشباعا لدوافعه المكبوتة وقد يكون منها السيطرة والأنانية أو عجزه عن الوصول اليها أى إشباع شئ فقده وتعويض ذلك عن طريق إبنه .

(أحمد عزت راجح ، ١٩٦١ ، ٤٣)

(٣) <u>المنزلة الاجتماعية والاقتصادية للأسرة :</u>

مما سبق لاحظنا أن تقاليد الأسرة تؤثر في إختيار الفرد لمهنته ، وهنا نلاحظ أن تعلم الفرد بين أهله بمكانتهم الاجتماعية

والاقتصادية وخاصة ما يتلقاه من ثقافته ومن يتعامل معهم يؤثر تأثيرا مباشرا في اختيار الفرد لمهنته فمكانة الأسرة الاجتماعية والمالية تؤثر في اختيار الفرد للخط الذى يسير فيه ، إن كان إكمال الدراسة أو الإنقطاع عنها واختيار مهنة يدوية أو غير ذلك . وقد يكون عدم تشجيع الآخرين له وعدم وجود ميل لدى الفرد نحو الدراسة يؤدى إلى اختيار الفرد مهنة بعيدة عن مهنة أبيه ومن الدراسات أن البنين أكثر ارتباطا من البنات في الإلتحاق بمهنة والدهم .

(جابر عبد الحميد جابر، بدون، ٣٥)

ومن ناحية اجتماعية عامة نرى أن الفرد يختار المهنة التى يستحسنها المجتمع وتساعده على التوافق والترابط بتلك المهنة خاصة إذا أعطته البيئة المحيطة تقديرا أو يشعر بارتياح من اختياره لتلك المهنة . وقد يكون ذلك التقدير سببا في إرتباط الفرد بمهنته رغم قلة الدخل حيث أنها أشبعت عنده حاجات نفسية واجتماعية ، ويظهر ذلك في قول عمر بن الخطاب رضى الله عنه "أرى الرجل فيعجبنى فأسأل ! أله صنعة ؟ فإذا قالوا ليست له صنعة ، سقط من عينى " . ومن ثم أصبح لها مكانة ومعيار لتقويم الفرد اجتماعيا .

(زيدان عبد الباقى، ١٩٧٧، ١١)

وتؤثر كذلك الاسرة في اختيار الفرد لمهنته وخاصة الاباء فالغريب أن هؤلاء الآباء يعللون ضغوطهم على أبنائهم في اختيار مهنهم من أجل مصلحتهم معتقدين أن بعض المهن

تجلب لهم الشهرة والبريق والثراء الاجتماعي واذا فشل الولد في عمله ولم ينجح فيه يؤدي ذلك إلى شعور الأب بالإحباط أكثر من ابنه في إشباع دوافعه ورغباته .

(عبدالرحمن عيسوى ، بدون ، ٤١)

إن الحالة الإقتصادية للأسرة خاصة اذا كانت دون خط الفقر في الجوانب الآتية : الغذاء - المأوى - التعليم - النشاط الترويحي أي غير كافية تؤثر في إختيارهم وانسجامهم مع المهنة . والتوافق السلبي بين الآبوين في الأسرة أو الطلاق الذى يحدث في الأسرة يؤدي إلى تكوين حياة الطفل بطريقة غير طبيعية وهذه تؤثر في علاقة الفرد بمهنته .

(زيدان عبدالباقى ، ١٩٧٧ ، ٣٠)

(٤) الفرص الممكنة :

إن كثرة الفرص والتدريب والتحسين لمستوى الفرد تساعده في اختيار مهنة مناسبة أكثر على أساس إكتساب الخبرة .

ففرصة التعرف على مجالات العمل الموجودة في البيئة وغيرها . وما يتطلبه كل مجال من خبرات ومهارات لهى الركائز التى تعين الفرد على إختيار مهنته والإخلاص لها والوفاء بالتزاماتها .

(محمد حافظ ، ١٩٦٣ ، ٣٤٦)

(٥) النظام التعليمى :

يعتبر النظام التعليمى مؤثرا هاما في إختيار الفرد

للمهنة ، حيث أن المراحل الدراسية التى يمر بها الفرد متعـــددة ولها أهداف معينة وغالبا ماتكون تلك المراحل التى لها أثر كبير فـــي تنمية القدرات البشريه . والمراحل الدراسيه التى لها دور في هذا الصدد في المملكة العربية السعودية وهي :-

دور الحضانة ، المرحلة الابتدائية ، المرحلة المتوسطة (الاعدادية)- المرحلة الثانوية العامة ، والكليات المتوسطـــة لمرحلة الجامعية ، الدراسات العليا .

ولعل لتلـك المراحل أهدافاً تحقق عن طريق التعليم. واذا كانت تلك المراحل تركز على ناحية نظرية فقط وبشكل عام ، نـــرى أن أكثر الأفراد يختارون عملا إداريا أو فنيا أو تجاريا . ولكـــن كلما إزدادت الدولة تطورا كلما تغيرت السياسات التعليميـة فـــي إيجاد برامج تساير التطور التعليمى والتكنولوجى فمن هنا تظهـــر مدارس صناعية - ومراكز مهنية وبالتالى تؤثر في اختيار الفرد لمهنة مغايرة لما كان عليه متأثرا باختلاف وتطور نظام التعليم.

(٦) تصنيف المهن وطبيعتها وارتباطها بالنواحى الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع :-

والواقع أن لكل مجتمع تصنيفا مهنيا معينا يسير حســب تقاليد وعادات وأنظمة المجتمع ولكن بالرغم من ذلك نجدها تتقارب في طبيعتها وأقسامها حيث أن أكثر التصنيفات تحتوى على الأعمال الآتية :-

أ - الأعمال المهنية والفنية : مهندسين - أطباء - مدراء .. الخ

ب - أعمال الفلاحة والزراعة وادارة المزارع : مدير مزرعة - مشرف - فلاح ... الخ .

جـ - المديرون والمسؤولون والملاك : مدير إدارة أعمال - الإشراف على أعمال البيع .. الخ .

د - الأعمال الكتابية : نسخ المكاتبات على الآلة الكاتبة - تلقى الواردات .. الخ .

هـ - أعمال المبيعات : بائع أشياء في السوق تحت إشراف الاخرين ... الخ .

و - العمال المهرة : عامل ورش - مدرس في التدريب المهني - المهارات اليدوية .. الخ .

ز - الأعمال المنزلية : الطهى - الكى - رعاية الأطفال .. الخ

ح - أعمال الخدمات العامة : الكناسين - عمال المجارى - المراسلين - الفراشين - الحلاقة - التمريض - الطهى خارج المنزل .

ط - العمال الزراعيون والملاحظون والزراعيون : المزارع بأجر يومى - عامل حرث الأرض - عامل جمع الثمار - عامل إستخراج الحبوب .. الخ .

(ى) <u>العمال المهرة</u> : العمال - المهندسين - بدون تدريب

ومن التصنيف الذى عرض ، نرى أن طبيعة هذا التصنيف والمنطقة الشائع استخدامه فيها يؤثر في اختيار الفرد لمهنته ، فقد يختار الفرد مهنة من المهن الموجودة في التصنيف السابق على حسب

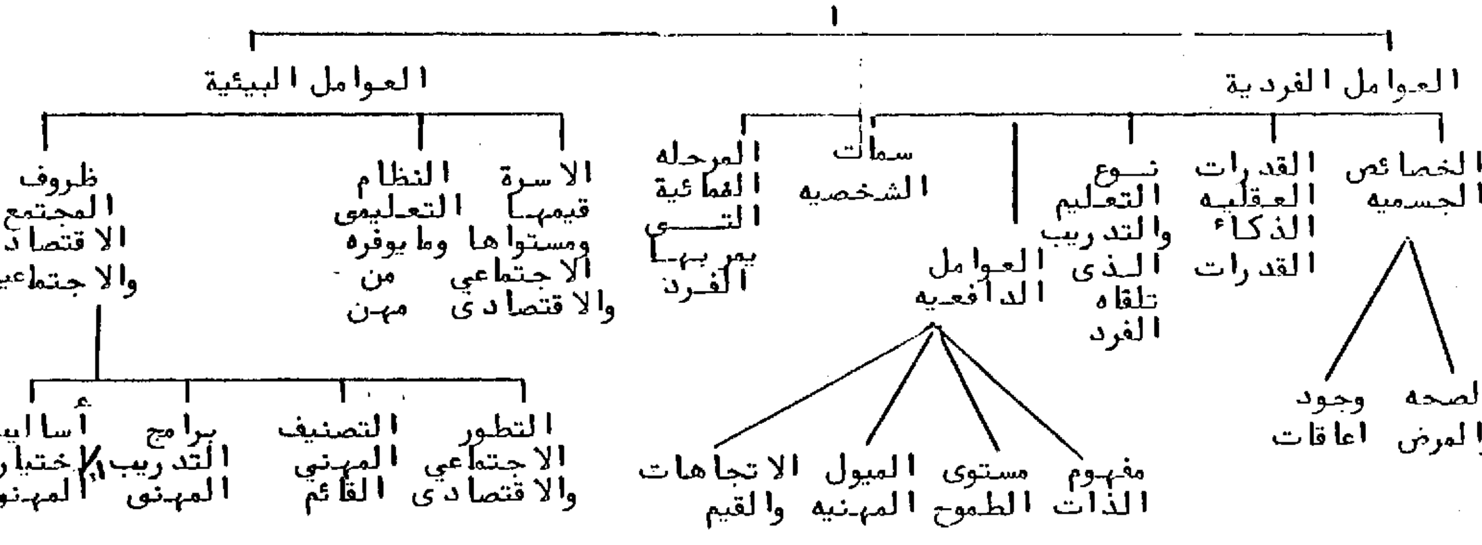
مواءمتها للتقاليد والقيم فمثلا : قدتكون بعض المهن في التصنيف المذكور توافق بيئته فتوءثر على الفرد فيختار أكثر من مهنـــة . ولكن في بعض الأحيان تعارض تقاليده وقيمه الاجتماعية فتوءثر فـــي الفرد وتجعله يبتعد عنتلك المهن . فعمل المرأة كسكرتيره هـــي مهنة ادارية ولكن غير موافقة لا نظمتنا وتقاليدنا وقيمنا فـــي المجتمع السعودى بشكل خاص . ومن هنا نحتاج الى تصنيف مهنـــى ملائم لبيئتنا اقتصاديا واجتماعيا يسد حاجة المجتمع من متطلبـــات متدربه من القوى العاملة التى تساعد على تنفيذ خطط التنميـــة وأهدافها . فالتصنيف المهنى المنبثق من البيئة وثقافتها العامة يكون اكثر تاثيرا في الافراد لاختيار مهن مناسبة لهم . وعامـــة نرى أن أكثر المهن المختارة من قبل الأفراد في المجتمع هـــى المهن ذات الدخل الكافي والسمعة الجيدة والمكانة الاجتماعيـــة لها .

(زيدان عبد الباقى - ١٩٧٦ ، ٣٩ - ٤٧)

ولقد قام الباحث بعرض خلاصة العوامل الموءثرة في الاختيـــار المهنى وهي كالتالي : العوامل الجسمية - والعوامل العقليـــة - والعوامل المعرفية - والميول المهنية - والمستوى التعليمى - ومستوى الطموح - ومفهوم الذات وتحقيق مفهوم الذات ، الاســـرة بتقاليدها وعاداتهو وقيمها وأنظمتها - الظروف والعوامـــــل الاقتصادية والاجتماعية - وسائل الاعلام - النظام التعليمـــــى القائم وخاصة المرحلة الجامعية التى تعد الفرد لمهنته - فتعـدد الجامعات والكليات والاقسام تساعد على اختيار الفرد لمهنتـــه فمثلا : وجدت كلية الطب وتضم اقساما متعددة منها :" الطـــب البشري - الطب البيطرى - طب الاسنان - الصيدلة " وكليـــة الهندسة وتضم اقساما منها " هندسة مدنية - هندسة معماريـــة - هندسة كهربائية - هندسة ميكانيكية - هندسه فنيه " الخ كليـــة التربية وبها أقسام لتخريج المدرسين مثل :
مدرسي الجغرافيا - والتاريخ والعلوم الاسلامية - والعلــــوم العامة - والريضيات - وعلم النفس - والتربية الرياضيـــة .

بجانب القضاة والدعاة الذين يتخرجون من كلية الشريعة كذلك . وكلية التجارة (وتضم أقساط متعددة منها : المحاسبة - مسك الدفاتر .. الخ) وكلية الزراعة وبها أقسام متعددة تخرج متخصصين في مهنة معينة مثل " مهندس زراعى - مشرف زراعى ... الخ " وكليات عسكرية تضم أنواعا وتخصصات متعددة مثل : كلية الأمن الداخلي - كلية الملك فيصل الجوية - كلية الملك خالد العسكرية الخ " وكليات الآداب والعلوم الاجتماعية التى تسعى لمساعدة الفرد وتعبئته لمهنة مناسبة له في حياته .

العوامل المؤثرة في الاختيار المهنى :



وسيعرض الباحث بعض الدراسات السابقة التى تمت حول الموضوع ، ومن أهدافه لعرض الدراسات السابقة ان يعرف الباحث مدى اتفاق نتائجها مع ماورد في الإطار النظرى . هذا وقد وضع في ضوء ماأسفر عنه الاطار النظرى التصنيف التالي لتلك الدراسات .

أولا : دراسات حاولت التعرف على العلاقة بين اختيار الابناء لمهنهم ومهن آبائهم واتجاه كل منهما نحو المهن المختلفة .

ثانيا : دراسات حاولت التعرفعلى العوامل الفردية والبيئية التى تؤثر في الاختيار المهني .

أولا : دراسات حاولت التعرف على العلاقة بين اختيار الابناء لمهنهم ومهن آبائهم واتجاه كل منهما نحو المهن المختلفة :

(أ) وتهدف هذه الدراسة الى تحديد العوامل التى تؤثر في اختيار المعلمين لنوع التعليم وفي اختيارهم للمهنة وتحديد اتجاهاتهم نحو العمل اليدوى . وكان عدد العينة ٦١٢ من حملة الشهادة الثانوية ومن خريجى التعليم العالى من القاهرة والاسكندرية ومدن اخرى وقد لخص مختار حمزه (١٩٦٥) نتائج دراسته فيما يلي :-

(١) أن اصحاب المؤهلات العليا اكثر اختيارا لمهن عليا متخصصة من حملة المؤهلات الثانوية .

(٢) اصحاب المؤهلات الثانوية يختارون اعمالا كتابية اكثر من اصحاب المؤهلات العليا تريحهم وتجعل

لهم مكانة اجتماعية .

(٣) نصيحة الآباء لأبنائهم مهن تتميز بالاستقرار والثبات والتأثير فيهم .

(٤) ان نوع المهنة وثقافة الفرد تؤثر في اختيار الفرد لمهنة العمل الحر بالرغم من قلة الخبرة وعدم توفر المال الكافي اللازمين للنجاح في هذه المهنة .

(٥) هناك ارتباط بينا تجاه الابناء نحو العمل اليدوى واتجاه الآباء ولكن بدرجة أقل .

ويمكن تلخيص هذه الدراسة على أن هناك عوامل كثيرة تؤثر في عملية الاختيار المهنى لمؤهلات تأثير الآباء وثقافة الفرد ونوع المهنة وهناك ارتباط ايجابي بين الابناء والاباء في اتجاههم نحو العمل اليدى .

(ب) (ب)وتهدف هذه الدراسة الى التحقق من تأثير مهن الوالدين على أهداف الطلاب المهنية المستقبلية في المدارس الثانوية ولاية (وايومنج) مع الأخذ في الاعتبار عوامل الجنس - مهن الامهات . وبيان تأثير بعض مهن الآباء النادرة وبعض اهداف الطلاب المهنية من أجل ايجاد خطة لتوجيه الافراد الى الانخراط في برنامج تعليمى مهنى . وقد لخص نتئج الدراسة فيمايلي :

(١) ارتباط اهداف الآباء بالأبناء اكثر من الامهات ببناتهن داخل المنزل وخارجه .

(٢) اختلاف الاهداف المهنية لدى البنات .

(٣) لا توجد علاقة ايجابية بين الاهداف المهنية المتوقعة لدى البنات ومهن امهاتهن خارج المنزل .

(٤) ضعف الرغبة في اتباع الابناء للآباء والبنات للابناء والأمهات في الوظائف التى تحتاج الى مهارة مثل (المبيعات - والخدمة) .

(٥) الرغبة السلبية للأبناء في امتهان مهنة التسويق والتوزيع التى يمتهنها آباؤهم .

(جـ) تهدف هذه الدراسة الى الاجابة على بعض التساؤلات عن الطالب الذى سيلتحق بالكلية وأثر الآباء والمدرسين والمدرشدين في اختيار الفرد لمهنته . والفرق بين الطلاب المعدين للدراسة وغير المعدين لها في اختيار المهنة . وكان عدد العينة (١٧٤٦٤) طالبا من طلبة المدارس الثانوية والذين يعدون انفسهم للالتحاق بالكلية وغير المعدين لذلك للمقارنة بين خططهم المستقبلية وقد لخص نتائج الدراسة فيمايلي :-

(١) ان أكثر الطلبة لا يقررون اختيار مهنهم الا بعد التخرج .

(٢) ان هناك تأثير لكل منن الدخل - والمستوى الاقتصادى على خطط وطموح الطلبة حيث خطط بعضهم للعمل نصف الوقت بينما تأخر آخرون في دراستهم بسبب عدم الحصول على المال الكافي .

(٣) ان الوالد والاقارب يؤثرون بآرائهم ومقترحاتهم في اختيار الفرد لمهنته .

(٤) ان لطبيعة وبيئة العمل أثر في اختيار الفرد لمهنته .

(٥) الاناث يفضلن العمل الذى يتعلق بخدمة الاخرين وأما البنون يطمحون في العمل الذى يحتاج لتفكير وحركة وعنف مثل / التدريس - الهندسة - بيئة العمل - الطب ....الخ .

ويتضح من هذه الدراسة أن هناك عوامل تؤثر في عملية الاختيار المهنى كالدخل - المستوى الاقتصادى للاسرة - بيئة العمل - المؤهلات الدراسية - الاستعدادات - الميول - تأثير الاباء .

(د) وتهدف الدراسة الى معرفة الخطط والطموحات المهنية لدى طلاب المدارس الثانوية فيما يتعلق بمستقبلهم وكانت العينة من طلاب مدرسة ثانويه في (برنستون) بالولايات المتحدة الامريكية وتضم مجموعة من الذكور والاناث البيض والسود وقد لخص :-

(١) هناك تباين في الطموحات التعليمية والمهنية والخطط المستقبلية لدى الذكور والاناث وكذلك في خلفياتهما التعليمية والاجتماعية .

(٢) اقتراب في مستوى الطموحات المهنية من مستوى الخطط التعليمية لدى الذكور والاناث .

(٣) تأثير الخبرة الشخصية للآباء والاصدقاء في طموحات وخطط الطلبة التعليمية . وكذلك في اتخاذ القرار التعليمي والمهني المستقبلي عند البعض اكثر من السود .

(٤) من شروط الطلبة فيما يتعلق بمهنة المستقبل أن تكون المهنة متجددة تساعد على تنمية التفكير والابتكار .

(٥) تأثير طموحات الامهات التعليمية والاعتبارات الاجتماعية في طموحات الطالبات بعد المدرسة الثانوية واكثر من تأثير طموحات الآباء في اختيار ابنائهم لمهنهم .

يظهر من نتائج الدراسة انها تركز على أن هناك عواملا تؤثر في عملية الاختيار المهنى لدى الابناء كالطموحات المهنية - والخبرة الشخصية لدى الآباء - نوع المهنة .

(هـ) وتهدف هذه الدراسة الى معرفة أثر مهنة الأب وأوضاع المجتمع الاقتصادى في اختيار الابن لمهنته وأسلوبه في تحصيل الدخل . وكان عدد أفراد العينة (٧٥) عاملا كان آباؤهم مزارعين في مدينة الرياض - و ١١٢ عاملا من مدينة الرياض كذلك . وعينة عمالية عددها ١٤٧ من جدة والرياض والتحقوا بالعمل الصناعي بسبب حاجتهم الى عمل كان متوفرا بالقطاع الخاص . وقد لخص محسن جلال (١٩٧٦) نتائج الدراسة فيما يلي :-

(١) أن هناك علاقة وثيقة بين مهنة الاباء والابناء في مدينة الرياض فمن بين عمال عددهم (٧٥) عملا كان آباؤهم يشتغلون بالزراعة . كان (٥٩) منهم مزارعين قبل امتهانهم العمل الصناعي .

(٢) ظهران هناك اختلاف في الدوافع التي دفعت العمالة السعودية لامتهان العمل الصناعي وأغلبها يعكس تأثير الظروف الاقتصادية في المجتمع السعودى مثل التصنيع وظهور مهن جديدة في اختيار الافراد لاسلوب عملهم في الحياة . فظهران من بين العينة وعددها "١١٢" في مدينة الرياض كانت اجابة ٦١٪ انهم التحقوا بالعمل الصناعي بسبب حاجتهم الى عمل كان متوفرا بالقطاع الخاص .

(٣) وظهران من عينة عددها (١٤٧) فيجدة أجاب ٧٧٪ منهم بنفس الاجابة وقليل من العينة في جدة والرياض الذين أجابوا بأنهم يفضلون العمل الصناعي على غيره من الاعمال وقد بلغت النسبة بالرياض ٨٪ وفي جدة (٥ر١١٪) .

ويمكن تلخيص هذه الدراسة في أن هناك علاقة وارتباط مابين اختيار الابناء لمهنهم بمهن اباءهم وكذلك ان هناك عواملا تؤثر في الاختيار المهنى كالدوافع واختلافها في التأثير على العمال السعوديين .

(و) وتهدف هذه الدراسة على الضوابط التقليدية التى تؤثر في مختلف جوانب الحياة كما يراها الطلاب حيث يكتسب التفاعل بين التقاليد والمهنة دلالة فائقة . وتزايد الاهتمام بالتدريب المهنى في ليبيا وانتعاش الجانب الاقتصادى ومايصحبه من نمو تعليمى وفني يهيء للفرد الفرصة في مقاومة التحدى الذى يواجههم وقد لخص قيس النورى (١٩٧٩) نتائج الدراسة فيمايلي :-

(١) رغبة الطلاب في الأعمال الحرة التجارية اكثر من الطب والهندسة بالرغم من وحدة المجهود الذهني في كلا النوعين . وذلك لان أهدافهم وطموحهم في تنمية معارفهم العملية لا تشبع الا عن طريق الاعمال الحرة .

(٢) اتجاه الاباء نحو مهنة التدريس التى تتطلب خلفيات اكاديمية اتجاها ايجابيا ولكن اتجاه الأبناء أقل ايجابية من الآباء .

(٣) تشجيع الآباء لابنائهم في امتهان المهنة المرتبطة بتخصص الابن في الجامعة بعد التخرج .

(٤) ان نسبة ٣١٫٧ ٪ من الاناث يرفضن الاشتغال بالفنون كالرقص والغناء وانما الذكور بنسبة أقل تصل الى ٧ ٪ .

(٥) أن الهدف الدينى لدى الطلاب اكبر من الهدف المادى .

(٦) ان هدف الترفيه في ممارسة الاعمال لم يحتل مرتبة كبيرة لدى الطلاب .

(٧) ان الارتباط بين مهنة الزراعة واختيار الطلاب لها وبين الخطط الاقتصادية الليبيه ارتباط سلبي .

(٨) استعدادات الطالبات ايجابيا نحو ممارسة مختلف الاعطال المهنية وامتهانها .

ويمكن تلخيص الدراسة فيما يلي أن هناك علاقة وارتباط ايجابي بين الابناء والآباء نحو التعليم ومهنة التدريس ذكر أن هناك عواملا تؤثر في الاختيار المهنى كالرغبة والطموحات المهنية - تأثير الآباء - الدافع الدينى - الاستعدادات .

(ز) وتهدف هذه الدراسة الى معرفة النظرة الى العمل الفني اليدوى وماطرأ عليها من تغير في نظرة الآباء والابناء نحو هذا النوع ومدى تأثر ذلك بالطبقة الاجتماعية . والكشف احصائيا عن العلاقة بين اتجاهات ، الآباء والابناء . وكان عدد العينة (٤٠٠) أب و (٤٠٠) ابن من احياء مختلفة المستويات والطبقات من حيث مؤهل الأب - مهنة الابن - محل الاقامة . وكانت العينة للأبناء من طلاب المدارس الاعدادية المصرية . وقد لخص محمد سلامه (١٩٧٩) نتائج الدراسة فيما يلي :

(١) اتجاه الآباء والأبناء سلبيا نحو التعليم الفني والعمل اليدوى حسب تأثير الظروف الاجتماعية .

(٢) اتجاه الآباء والابناء الايجابي نحو التعليم الثانوى العام

(٣) شعور الفئات العليا بعدم احترام العمل الفني اليدوى ، والتعليم الفنى بدرجة اكبر من فئة الفلاحين .

(٤) ان الفلاحين يرون ان التعليم الفنى بصورته الراهنة يحقق الوظائف المرجوه منه بالنسبة للطالب .

(٥) أن اكثر أكثر الآباء في مختلف الفئات يدركون القـــدرات والاستعدادات المطلوبة في التعليم الفنى عدا الفلاحيـــن والعمال .

(٦) سلبية اتجاه الابناء أقوى من سلبية اتجاه الآبـــــاء نحو التعليم الفني والعمل اليدوى .

(٧) أن اتجاه الفلاحين آباء وأبناء نحو التعليم الفنى والعمـل اليدوى افضل من اتجاه الاباء والابناء من مختلف المهن .

ويمكن تلخيص هذه الدراسة الى أن هناك علاقـــــة بين اتجاه الاباء والابناء نحو التعليم الفنى والعمل اليـــدوى من ناحية سلبية ونحو التعليم الثانوى اتجاها ايجابيا . وتتضمـــن الدراسة كذلك عواملا توءثر في عملية الاختبار المهنى كالاتجـــاه الاستعدادات ـ القدرات العقلية .

(ح) وتهدف هذه الدراسةالى التحقق من اتجاهـــــات الطلاب المهنية في المرحلة المتوسطة نحو التعليم الصناعـــي والتعليمالعام ـ والأقسام الأدبية أو العلمية . وأثر الدخـــل المادى في اتجاهاتهم المهنية ـ وأثر الوالدين علـــــى اتجاهات الطلاب المهنية . وكان عدد العينة التىاختيـــرت عشوائيا ٦٠ طالبا من مدرسة ابن خلدون المتوسطة بمكـــــة المكرمة (٢٠) طالبا من كل سنة دراسية . وقد لخص فريـــد نواب (١٩٨٢) نتائج الدراسة فيما يلي :

(١) يظهر ان اتجاهات الطلاب المهنية والصناعية ضعيفة جدا .

(٢) يميل اكثر الطلاب الى العمل في الخطوط الجويه - القوات البحريه - والاعمال التجارية - وقليلون يميلون الى العمل في العسكرية .

(٣) أن ٣٠ ٪ من الطلاب يودون الالتحاق بالقسم العلمي وبالمدارس الثانويه الشاملة ٤٥ ٪ منهم .

(٤) هناك مؤثرات مؤثرات تؤثر في اختيار الفرد لمهنته بالنسبة لتأثير الوالد تصل الى ٥٤ر٣٣ ٪ وللوالدة ٤١ر٦٦ ٪ والاصدقاء بنسبة ٦ر٦٦ ٪ والمدرسين بنسبة ٣ر٣٣ ٪ والاخوال والاعمام فنسبة ٢٥ ٪ واخيرا بنسبة ١٦ر٦٦ ٪ .

(٥) و ٨٥ ٪ يتأثرون برأى المرشد في المدرسة لاختيار مهنهم .

ويمكن تلخيص هذه الدراسة في أن هناك عواملا تؤثر في عملية الاختيار المهنى كالاتجاهات - والميول - أثر الوالد - والمدرسين - والاخوة - والاعمام والاخوات والمرشد الطلابي .

(ط) تهدف هذه الدراسة الى قياس اتجاهات الطلبة في المرحلتين المتوسطة والثانويه . واتجاهات الآباء نحو التعليم المهنى الصناعي والحرف اليدوية في (الرياض - جدة - مكة) بالمملكة العربية السعودية - وتحديد مدى الاتفاق والاختلاف بين نظرة كل من الطلبة والآباء نحو التعليم

المهنى الصناعي والحرف اليدوية . وكانت عدد العينة ٤٨٦ من الآباء والطلاب . منهم ١٥٣ طالبا في المرحلة المتوسطة والثانويه (١٨٠) بالاضافة الى الآباء والابناء . قد لخص محمود كسناوى (١٩٨٤) نتائج الدراسة فيما يلي :-

(١) اتجاه الطلبه كان سلبيا نحو التعليم الصناعي والحرف اليدوية واتجاه الاباء ايجابي نحو ذلك .

(٢) اتجاه الاباء والطلاب في الثانويه ايجابيا نحو التعليم الصناعي منه نحو الحرف اليدوية .

(٣) عدم رغبة الطلاب في الالتحاق بالمدارس الصناعية والتوظيف في المهن الحرفيه اليدوية .

(٤) دخل الاسرة ومستوى مهنة الآباء - ودرجة ثقافتهم تأثير بسيطا في اتجاهات الآباء والطلبة نحو التعليم الصناعي .

(٥) هناك اتجاه متزايد للافراد نحو تغيير اتجاهاتهم السلبية الى اتجحاهات ايجابية نحو التعليم الصناعي والحرف اليدوية حتى يمكن المساهمة في تنمية المجتمع اقتصاديا واجتماعيا .

وملخص هذه الدراسة أن هناك عواملا تؤثر في عملية الاختيار المهنى كالاتجاهات والرغبات - والدخل الأسرى ومستوى مهنة الاباء - ودرجة ثقافة الآباء .

ثانيا : دراسات حاولت التعرف على العوامل الفردية والبيئية التى توءثر في الاختيار المهني .

(أ) وتهدف هذه الدراسة الى معرفة مدى نجاح التعليم المهنى في تحقيق الاهداف التى توءدى الى التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة العربية السعودية بقياس مدى الاستفادة من الخريجين المتدربين عمليا ؟ وماهى العوامل الاقتصادية والاجتماعية والحضارية المتعلقة بنجاح أو فشل هذه البرامج في المملكة العربية السعودية وكانت العينة من خريجى جامعة أم القرى في دفعة عام ٨٦/٨٧هـ ، ٩١/٩٢هـ قوامها ٣٣١ خريجا تصل بـ (٢٨٥) منهم .
وقد لخص عبدالعزيز الجلال نتائج الدراسة فيما يلي :-

(١) ظهر أن ٥٥ر٩ ٪ منهم يعملون في اعمال ذات علاقة بتدريبهم المهني .
(٢) كلما زاد المرتب كلما زاد المرتب كلما زاد قبلول الفرد للتدريب ويقل اذا وصل المرتب الى مبلغ ١٠٠٠ ريال .
(٣) لم يظهر تأثير للاتجاهات الاجتماعية والحضارية والوالد وموءهلة في انخراط الفرد في عمله المهني .
(٤) فضل ٩٧ ٪ من الخريجين العمل الحكومي لما يكفله من استقرار للفرد .

ونستنتج من الدراسة ان هناك عواملا توءثر في عملية الاختيار المهنى كالتدريب المهنى - والرواتب المالية - والاتجاهات

(ب) وتهدف الى معرفة العلاقة بين الميول المهنية والاختيار المهنى . وكانت العينة من طالبا وطلبة الثانوية العامة من مدارس القاهرة بقسميها الادبى والعلمى وعددها (٥٢٠) طالب وطالبه . ولقد لخصت نفيسه احمد (١٩٧٥) نتائج دراسته مايلي :

(١) ان اختيارهم مهنة الطب كان حسب ميول المهنة التاليه الميل العلمى - الميل للخدمة الاجتماعية .

(٢) ان اختيارهم مهنة الهندسة كان حسب ميول المهنيه التاليه / الميل الميكانيكى - الميل الفنى - الميل الحسابي

(٣) ان اختيارهم مهنة الصيدله كان حسب ميول المهنةالتاليه ميل علمى / ميل للخدمة الاجتماعية .

(٤) ان اختيارهم مهنة الضابط كان حسب ميول المهنة التاليه / الميل للخدمة الاجتماعية ١ .

(٥) ان اختيارهم مهنة التدريس كان حسب ميول المهنة التاليه / الميل الفنى - الميل الاقناعى - الميل العلمى .

(٦) ان اختيارهم مهنة المحاسبة كان كان حسب ميول المهنة التالية / الميل الحسابى - الميل الكتابي .

(٧) ان اختيارهم مهنة الاذاعه كان حسب ميول المهنة التاليه / الميل الادبي - الميل الكتابي - الميل الاقناعي

(٨) ان اختيارهم مهنة المضيفه كان حسب ميول المهنة التاليه / الميل الادبى - الميل الكتابي .

ومن هذه الدراسة نتسنتج ان الميول المهنية تلعب دور كبير في عملية الاختيار المهنى كعامل من العوامل المؤثرة .

(حـ) وتهدف الى معرفة القدرات اللازم توفرها لدى الفرد للنجاح في كلية الهندسة التى تعتبر مهنة المستقبل . وكانت العينة مكونة من عينة تقنينيه وتجريبية من طلبة الفرقة الاعدادية بكلية الهندسة بعين شمس وعددهم (١٨٠) طالب وطالبه ولقد لخص اسحاق بطرس (١٩٧٧) نتائج دراسته فيمايلي :

(١) أن طلاب الفرقة الاعدادية الذين قبلوا على أساس المجموع الكلى حصل لهم تصفيه من السنة الاولى حتى البكالوريوس .

(٢) وان من وصل منهم الى البكالوريوس ظهر أن قدراتهم تلائم مهنة الهندسة والذين أبعدوا قدراتهم غير ملائمه لمهنة الهندسة .

(٣) وظهر أن درجات الذين وصلوا الى البكالوريوس ترتبط مع درجاتهم في القدرات الهندسية .

وتلخص هذه الدراسة على ان هناك عوامل تؤثر في عملية الاختيار المهنى كالقدرات العقلية لدى الفرد . والدرجات التحصيلية التى يحصل عليها الفرد .

(د) وتهدف الى معرفة مايدفع الطلبة بالانخراط في مهنة التعليم. وكان عدد العينة ٤٢٨ طالبا من معاهد المعلمين بمكة وجدة والطائف (٢٨٣) طالبا . من طلاب وطالبات كلية التربية بمكة (١٤٥) طالبا . ولقد لخص امين الكخن (١٩٧٧) نتائج الدراسة فيما يلي :-

(١) ظهر أن دوافع طلاب المعاهد والكليات الى مهنة التدريس كالتالي / الدين الاسلامي وحثه على التعليم وخدمة الوطن - سد حاجة البلاد من المدرسين - الرغبة في مهنة التدريس .

(٢) الدوافع الاقل تأثيرا في الطلاب لاختيار مهنة التدريس هي / الجو الاكاديمي للمهنة - وضوح خط سير المهنة - قيادة الاخرين - مستوى علاقاتي لا يؤهلني لمهنة أخرى - الصدفة .

(٣) والدوافع لدى الطالبات / كانت على النحو التالي / الدين الاسلامي وحثه على مهنة التعليم - خدمة الوطن - سد حاجة البلاد من المدرسات - انسانيه المهنة - المساهمة في حل مشكلات المجتمع . كلها مثل دوافع الطلاب والفارق في درجة الاهمية المعطاه لبعضها .

(٤) الدوافع الاقل اهمية لدى الطالبات/ وجود مكافآت شهريه بالكلية - الجو الاكاديمي للمهنة - الراتب الذى يعطى للمدرس - وضوح خط سير المهنة

ضعف الحالة المادية للطالبات .

(٥) وأقوى الدوافع كانت حسب ماجاءت في الدوافع الهامة لدى الطلبة والطالبات ثم تتدرج في قوتها وكذلك الاقل أهمية .

ونستنتج من هذه الدراسة أن هناك عواملا تؤثر في عملية الاختيار المهنى كالدوافع - الجو الاكاديمي - العلاقات الاجتماعية - انسانية المهنة - المكافآت الشهرية - المعتقدات الدينية .

(هـ) وتهدف الى معرفة قيم العمل لدى المراهقين في الحضر والريف - والفروق في القيم لدى طلاب القسم العلمي والادبي في كلا المجتمعين بالنسبة للقيم الاتيه (الدخل - الاستقلال العلاقة بالزملاء) وغيرها وكانت العينة من مراهقي مكة والطائف والقرى المجاورة وكان عددها (١٠٥٧) طالبا ولقد لخص محمد جميل منسور (١٩٨١) نتائج دراسته فيمايلي :

(١) تتصدر قيم العمل المميزة للمراهقين فيمايلي (خدمة الاخرين - الابتكار - الانجاز) .

(٢) يختلف تقويم الطلاب الريفيين والحضريين لقيمها لعمل لما يلي / (أ) كبر قيم العمل لدى طلاب الريف (بيئة العمل - العلاقة بالرؤساء - القيادة - المكانة الاجتماعية) (ب) - اكبر قيم العمل لدى طلاب الحضر الابتكار - التنوع - خدمة الخرين) (جـ) اتفاق

طلاب الريف والحضر بالنسبة للقيم التاليه (العلاقة بالزملاء - النواحي الجمالية - الدخل - الاستقلال - الانجاز) .

(٣) يختلف طلاب القسم العلمى والادبي من حيث تقويم كل منهما لقيم العمل حيث : (أ) اكبر قيم العمل الطلاب بالقسم العلمى : (الابتكار - التنوع) . (ب) اكبر قيم العمل لدى طلاب القسم الادبي (العلاقة بالزملاء - العلاقة بالروٴساء - بيئة العمل) . (جـ) يتفق طلاب القسم العلمى والادبي في القيم الاتيه / (القيادة - خدمة الاخرين - المكانة الاجتماعية - الدخل - الاستقلال الانجاز) .

ونتسنتج من الدراسة فيمايلي أن هناك عوامل توٴثر في عملية الاختيار المهنى كالقيم الاجتماعية - الدخل - الاستقلال - الانجاز - القيادة - العلاقة الاجتماعية .

(و) وتهدف الى معرفة العلاقة بين الطبقة الاقتصادية والاجتماعية للطلبة ودرجة اتجاهاتهم نحو التعليم الصناعي . والعلاقة بين المرحلة التعليمية ودرجة اتجاهاتهم نحو التعليم الصناعي وعزوفهم عن الالتحاق بالتعليم الصناعي . وكانت العينة من طلبة المرحلة المتوسطة (الصف الثالث) وطلبة المدارس الثانويه الصناعية بالمنطقة الغربية . ولقد لخص محمد المرصفي (١٩٨٤) نتائج الدراسة فيما يلي :

(١) اتجاه طلاب الثانويه الصناعية الايجابى نحو التعليم الصناعي لخبراتهم المكتسبة اثناء الدراسة .

(٢) اتجاه طلاب المدارس المتوسطة السلبى نحو التعليم الصناعي والاتجاه الايجابي نحو التعليم الجامعي .

(٣) تأثير الطبقة الاجتماعية والاقتصادية في تحديد الاتجاه لدى الطلاب نحو التعليم الصناعي فظهر ان الطلبة ذوى الدخل المنخفض اتجاههم ايجابي نحو التعليم الصناعي .

(٤) ثبات الاتجاه الايجابى لطلبة الثانويه الصناعية نحو التعليم الصناعي واتجاه طلاب المدارس المتوسطة السلبى نحو التعليم الصناعى .

نستنتج من الدراسة أن هناك عواملا تؤثر في عملية الاختبار المهنى كالاتجاهات الطبقات الاجتماعية والاقتصادية ـ الدخل .

(ز) تهدف الدراسة الى معرفة الاتجاهات النفسية والاجتماعية لتلاميذ التعليم الصناعي نحو العمل اليدوى ـ ودراسة العلاقة بين الاتجاهات النفسية والخبرات المعرفية والمهارات في المدرسة الثانويه الصناعية لبيان مدى اتجاه طلبه هذه المدارس نحو التعليم اليدوى ايجابيا أو سلبيا .

ولقد لخص صالح شعث نتائج دراسته فيما يلي :-

(١) ايجابية اتجاه طلاب المدارس الثانويه الصناعية نحو العمل اليدوى اكثر من طلاب الثانويه العامه .

(٢) تزداد ايجابية اتجاه طلاب الثانوية الصناعية نحو العمل اليدوى كلما تقدموا في صفوف الدراسة بالمدرسة .

(٣) الاقسام التى استجاب لها طلاب الثانويه الصناعية بالقبول هى (الراديو - الميكانيكا - الكهرباء - الرسم المعمارى .

(٤) هناك فروق فرديه في الاتجاه نحو العمل اليدوى بين طلاب المدارس الثانويه الصناعية .

ويمكن ان نلخص هذه الدراسة في أن هناك عوامل تؤثر في عملية الاختيار المهنى كالاتجاهات المهنية - نوع التعليم - بيئة العمل .

(تعقيب عام على الدراسات السابقة)

لقد اتضح من الدراسات السابقة وخلاصتها أنها تضمنت قسمين رئيسيين :-

القسم الأول : حاولت الدراسات فيه التعرف على العلاقة بين إختيار الأبناء لمهنهم ومهن آبائهم واتجاه كل منهما نحو المهن المختلفة .

- ظهر من الدراسات أن بعضهـا تطرق الى العلاقة بين الإبن والأب في اختيار كل منهما لمهنته مثل دراسة محسون جلال ودراسة Church ,Olive .
- وظهر كذلك أن هناك بعض الدراسات ركز على بعض المتغيرات التى تؤثر في عملية الاختيار المهنى وعلاقة الأبناء بالآباء فيها .
- وهناك دراسات إهتمت بإيجاد المهنة التى وجدت علاقة إيجابية في إختيارها بين الأبناء والآباء .

القسم الثاني : حاولت الدراسات فيه التعرف على العوامل الفردية والبيئية التى تؤثر في الاختيار المهنى .

أما من ناحية العوامل الفردية :

فقد تعددت العوامل التى أثرت في اختيار لمهنة مثل : القدرات العقلية - الإستعدادات المستوى التعليمى والتدريبى الذى وصل اليه الفرد - الخبرة الشخصية - الفروق الفردية - مستوى الطموح - والرغبات - الميول المهنية - الاتجاهات والقيم .

وقد أشارت اليها دراسات كل من / نفيسه أحمد - صالح مضيوف -

فريد نواب محمود كسناوى ـ محمد أحمد سلامة ـ مختار حمزة ـ
إسحاق حنا بطرس ـ أمين الكخن ـ قيس النورى   Church,Olive
محمد جميل منور ـ   Freeberg,etal ـ محمد على المرصفي .

أما العوامل البيئية :

فهي أقل عددا ولكن تفرعت الى نقاط وعوامل متعددة منها :ـ
الدخل المادى ـ طبيعة العمل ـ الطبقة الاجتماعية والاقتصادية للأسرة ـ مكانة المهنة ـ القيم الاجتماعية والاقتصادية والنفسية ـ العقيدة الدينية ـ وسياسة الدولة وأهدافها ـ الوالدان ـ بيئة العمل ـ الأقارب ـ التصنيف المهنى ـ الأصدقاء ـ النظام التعليمى القائم ـ المرشد الطلابي ـ الإعلام ووسائله ـ التطورات الاجتماعية والاقتصادية ـ التدريب المهنى .

وصنفها الباحث في عوامل قليلة شاملة وهي كالتالي :

عوامل أسرية ـ عوامل مدرسية ـ عوامل اجتماعية ـ عوامل إقتصادية ـ عامل التصنيف المهنى ـ عوامل تدريبية مهنية .
ولقد تطرق لها في دراساته كل من / عبد العزيز الجلال ـ
Greenlerg,R., ـ محمود كسناوى ـ صالح مضيوف شعث ـ
أمين الكخن   Freeberg,etal ـ قيس النورى ـ محمد جميل منصور ـ فريد نواب علي .
وخلاصة ما جاء في الدراسات السابقة بقسميها يتضح لنا أنها تناولت العلاقات بين إختيار الابناء لمهنهم ومهن آبائهم والعوامل التى أثرت في عملية الإختيار المهني

للأبناء حينما يختارون مهنا مخالفة لمهن آبائهم . ومنها يتضح لنا أن عملية إختيار الأفراد لمهنهم تتأثر تأثرا أكيدا بالمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتربوية التي تحدث في المجتمع ولا يلعب مجرد تقليد الابن لأبيه إلا دورا محدودا في هذا المجال .

ثالثا : الفروض :

وفي ضوء النتائج التي إستخلصها الباحث من الدراسات السابقة بعد إستعراضه للإطار النظرى صاغ الفرضين التاليين لكي يتحقق منهما في دراسته :

١- تزيد النسبة المئوية لغير المقلدين لمهن آبائهم زيادة واضحة وكبيرة عن النسبة المئوية للمقلدين لمهن آبائهم .

٢- تزيد النسب المئوية للعوامل الدافعية الاجتماعية والاقتصادية والتربوية المؤثرة في الاختيار المهنى عن النسب المئوية للمؤثرات الاسرية .

الفصل الرابع

الطريقة والأدوات

- مشكلة الدراسة .
- المنهج المتبع .
- العينة
- الأدوات .
- خطوات الدراسة .
- المعالجة الإحصائية .

الفصل الرابع

" الطريقة والأدوات "

(١) مشكلة الدراسة : تتحدد المشكلة فيمايلي :-

أ) معرفة مدى العلاقة بين إختيار الأبناء لمهنهم ومهن آبائهم .

ب) معرفة أهم العوامل الفردية والبيئية التى تؤثر في عملية إختيار الفرد لمهنته .

(٢) المنهج المتبع :

المنهج الوصفي : عبارة عن وصف ظاهرة كائنة وتفسيرها والعوامل المرتبطة بها بجمع البيانات وتبويبها وتفسيرها باستخدام أساليب احصائية دقيقة . وفي الدراسة الحالية يتناول الباحث بالوصف والتحليل ظاهرة الإختيار المهنى لدى الأفراد والعوامل المؤثرة فيها من حيث علاقتها بمهن الآباء والى أى مدى يقلد الإبن أباه وماهي العوامل المرتبطة بالإختيار المهنى في حالة التقليد وفي حالة عدم التقليد وأخيرا ماهى العوامل العامة التى ترتبط بالحالتين معا ؟

كما سيحاول الباحث أن يفسر نتيجة تحليله للعوامل المؤثرة في الإختيار المهنى في ضوء الدراسات التى تمت حول هذا الموضوع وأتيح له الإطلاع عليها .

(٣) العينة : إختار الباحث العينةوعددها (٢٠٠) فردا من بين من طبق عليهم الإستبيان وعددهم (٣٠٠) فردا وهذه العينة تمثل الأشخاص الذين أجابوا على أسئلة الإستبيان إجابةكاملة . هذا والعينة

كلها من الذكور ويتميز أفرادها بالخصائص التالية :

أ) فيما يتعلق بخصائص الآباء :

تتراوح أعمار الآباء بين ٣١-٩٠ سنة ، وتمثل مؤهلاتهم كل الفئات العلمية إبتداء من (لا يقرأ ولا يكتب حتى الشهادة الجامعية) وتمثل مهنهم معظم الفئات المهنية الواردة في التصنيف المهني السعودي وهم يعولون أسرا كبيرة العدد من النوع الشائع في المجتمع السعودي .

ب) فيما يتعلق بخصائص الأبناء :

تتراوح أعمار الأبناء بين ١٨ الى أقل من ٦٠ سنة ، وتمثل مؤهلاتهم كل الفئات العلمية ابتداء من (لا يقرأ ولا يكتب حتى الشهادة الجامعية) وتمثل مهنهم معظم الفئات المهنية الواردة في التصنيف المهني السعودي ، وتتراوح دخولهم من مهنهم بين (١٠٠٠ وأكثر من ٤٠٠٠) ريال شهريا . وأكثر من ثلثهم متزوجون ويعولون أسرا . وأكثر من نصفهم يعيش مستقلا عن سكن أسرته (٠) وينتمي أفراد العينة إلى المنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية (مكة - جدة والطائف) .

(٤) الأدوات :

إستخدم الباحث الاستبيان في دراسته لجمع المعلومات المطلوبة ويتكون من عدد من الأسئلة المختلفة التي يمكن تقسيمها إلى قسمين رئيسيين هما :-

أ - أسئلة تتناول الخصائص الشخصية لكل من الآباء والأبناء من حيث السن والمؤهل والمهنة والدخل . والحالة الاجتماعية والسكنية

---

(٠) راجع تفاصيل خصائص العينة في الجداول المرفقة بملاحق الرسالة .

وعدد أفراد أسرة الأب . وذلك لما قد تلقيه من أضواء وتمثله من دلالات بالنسبة لعملية إختيار الفرد لمهنته وتقليده أو عدم تقليده لأبيه .

ب - أسئلة تتناول المؤثرات والعوامل الفردية والبيئية التى تؤثر في عملية إختيار الفرد لمهنته وتقليده لأبيه في ذلك أو عدم تقليده له .

وتتم الإجابة على السؤال إما بكلمة (نعم) أو بكلمة (لا) أو الإختيار من عدة بدائل كما أن هناك عددا من الأسئلة المفتوحة يترك للشخص أن يضع ما يراه من ملاحظات ونقاط مفيدة لم تتناولها الأسئلة .

هذا وقد إستمد الباحث أسئلة الإستبيان من الإطار النظرى والدراسات السابقة التى أتيح له الاطلاع عليها وعرض الأسئلة في صورتها الأولى على أساتذة علم النفس والتربية (٠) بالكلية وتم تعديله ومراجعته ثلاث مرات .

وقد تم حساب ثبات الإستبيان عن طريق إعادة الإختبار وذلك بحصر التكرار والنسبة المئوية للإتفاق في الإجابة على أسئلة الاستبيان المتعلقة بالمؤثرات والعوامل التى تلعب دورا في الإختيار المهنى وذلك بالنسبة لعينة التقنين وعددها ٥٤ فردا يمثلون العينة الكلية .

---

(٠) يراجع لكشف المحكمين في الملاحق .

والجدولان التاليان يوضحان نتيجة حساب نسبة الاتفاق بين إجابة أفراد عينة التقنين في المرتين اللتين أجرى فيهما الإستبيان .

جدول رقم (١)

يوضح نسب الاتفاق بين اجابات عينة التقنين على اسئلة الاستبيان المتعلقة بمؤثرات الاختيار المهني .

م	البند	العدد الاجمالي	نعم ولا		نعم مرتين		لا مرتين		النسبة الكلية للاتفاق	
			العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
١	تأثير الأب	٥٤	١	١ر٩	١٦	٢٩ر٦	٣٧	٦٨ر٥	٥٣	٩٨ر١
٢	تأثير أحد الأقارب	٥٤	٥	٩ر٣	٧	١٣ر٠	٤٢	٧٧ر٨	٤٩	٩٠ر٨
٣	تأثير الأم	٥٤	١	١ر٨	١	١ر٩	٥٢	٩٦ر٣	٥٣	٩٨ر٢
٤	تأثير الأخ	٥٤	٥	٩ر٣	٤	٧ر٤	٤٥	٨٣ر٣	٤٩	٩٠ر٧
٥	تأثير الأخت	٥٤	١	١ر٨	١	١ر٩	٥٢	٩٦ر٣	٥٣	٩٨ر٢
٦	تأثير الأصدقاء	٥٤	٣	٥ر٥	٩	١٦ر٧	٤٢	٧٧ر٨	٥١	٩٤ر٥
٧	تأثير المدرسين	٥٤					٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠
٨	تأثير الخال	٥٤	٣	٥ر٥	١	١ر٩	٥٠	٩٢ر٦	٥١	٩٤ر٥
٩	تأثير العم	٥٤	١	١ر٩			٥٣	٩٨ر١	٥٣	٩٨ر١

يتضح من الجدول السابق أن نسبة الاتفاق فيما يتعلق بإجابات عينة التقنين على أسئلة الإستبيان الخاصة بمؤثرات الإختيار المهني تتراوح مابين ٧ر٩٠٪ ، ١٠٠٪ مما يدل على إرتفاع ثبات الاستبيان في هذه الناحية .

جدول رقم (٢)

يوضح نسب الاتفاق بين إجابات عينة التقنين على أسئلة الاستبيان المتعلقة بالعوامل المؤثرة في الاختيار المهني

م	البند	العدد الاجمالي	نعم ولا		نعم مرتين		لا مرتين		جملة الثبات	
			العدد	٪	العدد	٪	العدد	٪	العدد	٪
١	إحترام الناس لنوع المهنة	٥٤	٦	١١ر١	٣١	٥٧ر٤	١٧	٣١ر٥	٤٨	٨٨ر٩
٢	أهمية المهنة الاقتصادية	٥٤	١١	٢٠ر٤	١٨	٣٣ر٣	٢٥	٤٦ر٣	٤٣	٧٩ر٦
٣	تحقيق طموحات الفرد	٥٤	١٣	٢٤ر١	١٩	٣٥ر٢	٢٢	٤٠ر٧	٤١	٧٥ر٩
٤	تحسين الدخل الشهري	٥٤	٨	١٤ر٨	٢٧	٥٠ر٠	١٩	٣٥ر٢	٤٦	٨٥ر٢
٥	دخل المهنة المرتفع	٥٤	٦	١١ر١	٨	١٤ر٨	٤٠	٧٤ر١	٤٨	٩٨ر٩
٦	الرغبة في عمل الخير	٥٤	١٢	٢٢ر٣	٢٦	٤٨ر١	١٦	٢٩ر٦	٤٢	٧٧ر٧
٧	تحقيق الذات	٥٤	٨	١٤ر٨	١٨	٣٣ر٣	٢٨	٥١ر٩	٤٦	٨٥ر٢
٨	ندرة المهنة في المجتمع	٥٤	٩	١٦ر٧	٨	١٤ر٨	٣٧	٦٨ر٥	٤٥	٨٣ر٣
٩	رفع مكانة الاسرة في المجتمع	٥٤	١١	٢٠ر٤	١٤	٢٥ر٩	٢٩	٥٣ر٧	٤٣	٧٩ر٦
١٠	تحقيق حياة مستقرة للفرد	٥٤	١١	٢٠ر٣	٢٨	٥١ر٩	١٥	٢٧ر٨	٤٣	٧٩ر٧
١١	حب للعمل الحركي وبذل الجهد	٥٤	١٠	١٨ر٥	٣١	٥٧ر٤	١٣	٢٤ر١	٤٤	٨١ر٥
١٢	أسباب دينيه	٥٤					٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠
١٣	أسباب ثقافيه	٥٤					٥٤	١٠٠	٥٤	١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن نسبة الإتفاق فيما يتعلق بإجابات عينة التقنين على أسئلة الإستبيان الخاصة بالعوامل المؤثرة في عملية الإختيار المهني تتراوح مابين ٧٥ر٩٪ - ١٠٠٪ مما يدل على إرتفاع ثبات الإستبيان في هذه الناحية.

وخلاصة ماسبق أن نسبة الاتفاق على الأسئلة التي تتناول كل من المؤثرات والعوامل التي تلعب دورا في عملية الإختيار المهني تتراوح مابين ٧٥ر٩٪ - ١٠٠٪ وأنه يمكن القول أن نسبة الاتفاق بالنسبة لاسئلة الاستبيان ككل حوالي ٧٦٪ بالنسبة للعينة ككل وتعد هذه النسبة في نظر الباحث كافية للدلالة على ثبات الإستبيان .

كما أجرى الباحث تعاملات مع بعض شيوخ المهن في مكة المكرمة لمعرفة مدى تأثرهم بآبائهم وتأثيرهم في ابنائهم والعوامل المرتبطة بذلك.

(٥) خطوات الدراسة :

أ - قام الباحث بصياغة الإستبيان حسب الخطوات التى أوضحها في الفقرة السابقة .

ب - قام بطبع الإستبيان بما يتناسب مع عدد أفراد العينة .

جـ - إختار تسعة فئات مختلفة الأنواع في مهنها .

د - قام بعد ذلك بزيارة الفئات المختارة وشرح لهم الهدف من البحث ثم وزع عليهم إستمارات الإستبيان .

هـ - حدد الغرض من إجراء الدراسة وتطبيق الإستبيان على أفراد العينة ورد الاستمارات للباحث .

و - بعد توزيع إستمارات الإستبيان على أفراد العينة واستردادها قام الباحث بإعداد جداول لتبويب المعلومات التى تم الحصول عليها من أفراد العينة .

ز - قام الباحث بالمعالجة الإحصائية للبيانات بالإستعانة بالحاسب الآلى بالجامعة .

ح - بعد تحليل البيانات إحصائيا قام الباحث بتفسيرها في ضوء الإطار النظرى والدراسات السابقة ليخرج بالنتائج العامة لدراسته .

ط - أورد الباحث بعد ذلك مجموعة من التوصيات لبحوث أخرى أثارتها دراسته ولم يستطع القيام بها لخروجها عن حدود الدراسة . كما أورد عددا من التطبيقات التربوية التى يمكن أن تفيد في عملية الإختيار المهنى داخل معاهد التعليم والتدريب وخارجها .

(٦) المعالجة الاحصائية :

إعتمد الباحث على الأساليب الإحصائية التالية في تقنين أداة الدراسة وإخراج بياناتها ونتائجها وتحليلها :-

أ - التكرارات

ب - النسب المئوية

جـ - $كا^2$

. . . .

الفصل الخامس

تحليل النتائج وتفسيرها

المقدمة :

عرض النتائج وتحليلها .

القسم الأول :

مدى تقليد الإبن لأبيه في اختيار مهنته في المجتمع السعودي .

القسم الثاني :

تقليد الإبن لأبيه في اختيار مهنته والعوامل المؤثرة في ذلك .

القسم الثالث :

عدم تقليد الإبن لأبيه في اختيار مهنته والعوامل المؤثرة في ذلك

القسم الرابع :

الفروق في الخصائص والمؤثرات والعوامل بين المقلدين وغير المقلدين لمهن آبائهم .

القسم الخامس :

صورة عامة للعوامل المؤثرة في الاختيار المهني للعينة ككل .

القسم السادس :

مقابلات مع بعض شيوخ المهن .

الفصل الخامس

" تحليل النتائج وتفسيرها "

مقدمــــة :

لقد تبين لنا من العرض السابق لمفهوم الإختيار المهنى ونظرياته وأسسه والعوامل الفردية والبيئية المؤثرة فيه ، أن عملية إختيار الفــــرد لمهنته ليست عملية بسيطة تقتصر على مجرد تقليد الإبن لأبيه أو عـــــدم تقليده له وإنما هى عملية مركبة ومعقدة تتشابك فيها العوامل الفرديـــــة والبيئية التى غالبا مايضعها الفرد نصب عينيه حينما يختار المهنة الــــتى يراها مناسبة لميوله وقدراته وثقافته وتعليمه وتدريبه الخ .. وأيضـــــا في ضوء مايحط به من عوامل أسرية وإجتماعية وإقتصادية وبرامج تعليميـــــة والتى قام الباحث بتلخيصها في المخطط السابق ص ٤ .

كما إتضح لنا من إستعراضنا للتغيرات الاجتماعية والاقتصاديـــة والتعليمية التى حدثت في المجتمع السعودى أن مهنا جديدة وعديـــدة أفرزتها هذه التطورات وهى مهن إدارية وفنية وعلمية ذات مستوى رفيـــع يتطلع الى شغلها الشباب السعودى بعد أن يتلقى التعليم والتدريـــب المطلوبين لها .

وتدور مشكلة البحث الحالى حول معرفة مدى تأثر الأبناء بآبائهـــم عند إختيار مهنهم . وبعبارة أخرى الى أى مدى يقلد الإبن آباه عند مـــا يختار مهنته أو يتأثر برأيه .

ولا شك أن هناك فجوة زمنية بين العصر الذى عاشه الآبـــــاء بمتغيراته المختلفة الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية والعصر الـــــذى يعيشه أبناؤهم بمتغيراته الخاصة به . ولذا نتوقع أن تختلف نظرة الأبناء

إلى المهن عن نظرة آبائهم وهذا يعكس طبيعة التطورات التى لحقت بالمجتمع الذى يعيش فيه الجيلان .

وفي سبيل التحقق من النتيجة السابقة قام الباحث بتطبيق إستبيان حاول عن طريق أسئلته التعرف على مدى تأثر الأبناء بآبائهم حينما يختارون مهنهم والعوامل التى تؤثر في هذا الإختيار . كما أجرى مقابلات مع بعض شيوخ المهن في مكة المكرمة .

وفيما يلى عرض لأهم النتائج التى توصل اليها الباحث :-

عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها :

أولا : تقليد الإبن لأبيه في إختيار المهنة والعوامل المؤثرة في ذلك سيحاول الباحث في هذه الفقرة أن يعرض ويناقش ويفسر نقطتين رئيسيتين :

الاولى : هى مدى تقليد الإبن لأبيه في إختيار مهنته .

الثانية : هى الخصائص الفردية والأسرية المرتبطة بهذا التقليد والمؤثرات والعوامل التى تلعب دورا فيه .

وسيعرض الباحث نتائجه في خمسة أقسام كما يلي :

القسم الأول

(مدى تقليد الإبن لأبيه في إختيار مهنته في المجتمع السعودى)

سيحاول الباحث في هذه الفقرة أن يبين الى أى مدى يقلد الإبن أباه حين يختار مهنته ويفسر ذلك في ضوء الدراسات السابقة التى أتيح له الإطلاع عليها .

يوضح الجدول رقم (٣)

عدد الأبناء الذين إختاروا مهنا تماثل مهن آبائهم
وكذلك الأبناء الذين إختاروا مهنا مخالفة لمهن آبائهم

مسلسل	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
١	الأبناء الذين إختاروا مهنا مماثلة لمهن الآباء .	٢٣	١١٫٥٪
٢	الأبناء الذين إختاروا مهنا مخالفة لمهن الآباء	١٧٧	٨٨٫٥٪
	الجملة	٢٠٠	١٠٠٪

يتضح من الجدول السابق أن نسبة من قلدوا آباءهم في إختيار مهنهم لا تتعدى ١١٫٥٪ من أفراد العينة التى طبق عليها الباحث إستبيانه بينما بلغت نسبة من لم يقلدوا آباءهم ٨٨٫٥٪ ولا شك أن الفارق بين النسبتين يعكس التطورات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية التى حدثت في المملكة العربية السعودية في العشرين عاما السابقة التى يفترض أنها تمثل فجوة زمنية بين عصر عاشه الآباء بظروفه الخاصة وعصر عاشه الأبناء بظروفه المختلفة وبكل ما إستحدثه من مهن لم تكن متاحة أمام الآباء بينما أتاحتها التطورات المختلفة التى لحقت بالمجتمع السعودى أمام أبنائهم .

واذا ما ألقينا نظرة على نتائج الدراسات السابقة التى أتيح للطالب الإطلاع عليها والتى طبق بعضها على المجتمع السعودى لوجدنا أن بعض الدراسات وجد بالفعل علاقة بين مهنة الأب ومهنة الإبن وهى دراسة/ محسون جلال (١٣٧٦) حيث وجد أن ٥٩ من ٧٥ عاملا زراعيا إمتهن نفس مهنة أبيه غير أنه عاد وبين أن ٦١٪ من أفراد العينة إتجه بعد ذلك الى العمل في المجال الصناعي.

ودراسة Church Olive ١٩٧٤م الذى وجد أن هناك إرتباطا بين مهن الآباء ومهن الأبناء بدرجة أكبر من الإرتباط الموجود بين مهن الأمهات ومهن البنات.

ووجدت دراسات أخرى أنه لا توجد علاقة بين مهنة الأب ومهنة الإبن مثل دراسة:

محمود كشاوى سنة ١٩٨٤م، ومختار حمزة سنة ١٩٦٥، فريد نواب على سنة ١٩٨٢م

ودراسة قيس النورى سنة ١٩٧٩م عن المجتمع الليبى، محمد أحمد سلامه سنة ١٩٧٩م على المجتمع المصرى. ودراسة (Greenberg) سنة ١٩٧٥م، ودراسة (Freeberg , etal) سنة ١٩٧٥م.

ولم تكتفي الدراسات السابقة بمجرد ذكر مدى الإتفاق بين مهنة الأب ومهنة الإبن وإنما بينت أيضا مدى الإتفاق في الإتجاه بينهما نحو المهن المختلفة ومنها يتبين أن درجة عدم الإتفاق تفوق درجة الإتفاق مما يعكس التطورات التى حدثت في

المجتمع السعودى التى جعلت نظرة كل جيل تختلف عن نظرة الجيل الآخر الى المهن المختلفة .

القسم الثاني

تقليد الإبن لأبيه في إختيار مهنته والعوامل المؤثرة في ذلك

يمثل الأب بالنسبة للإبن مثلا أعلى يقلده ويتوحد Identification معه سلوكه خاصة أن الأب هو الذى يتعهده بالتنشئة الاجتماعية ويقوم بضبط سلوكه ويرشده ويعاونه ويلجأ اليه الإبن حينما تواجهه مشكلة (ما) ولعل ذلك من الأسباب التى تجعل الإبن يقلد ولكن تقليد الإبن مرهون بعدد من الخصائص أو المتغيرات والمؤثرات والعوامل هي كمايلي :

أولا : خصائص الآباء والابنـاء :

١) خصائص الأب : وتشمل :

(أ) السن (ب) المؤهل (جـ) المهنة (د) عدد أفراد الأسرة

(أ) فيما يتعلق بسن الاب :

جدول رقم (٤)
يوضح التكرارات والنسب المئوية لسن الآباء الذين قلدهم أبناؤهم في مهنهم مرتبة ترتيبا تنازليا

م	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
١	من ٦١- ٧٠	٨	٣٤ر٨٪
٢	من ٥١- ٦٠	٥	٢١ر٧٪
٣	من ٧١- ٨٠	٥	٢١ر٧٪
٤	من ٤١- ٥٠	٣	١٣٪
٥	من ٣١- ٤٠	١	٤ر٣٪
٦	من ٨١- ٩٠	١	٤ر٣٪
	الجملة	٢٣	٩٩ر٨٪

يتضح من الجدول السابق أن آباء الأفراد الذين قلدهم أبناؤهم في إختيار مهنهم تتراوح أعمارهم مابين ٦٠ _ ٩٠ سنة ولكن الأغلبية تتركز حول الفئات العمرية مابين ٦١-٨٠ سنه ولعل في هذا مايشير الى رغبة الآباء في الحصول على مساعدة أبنائهم في أعمالهم كما قد يشير الى شدة تأثيرهم في أبنائهم كلما تقدم بهم العمر.

ب) فيما يتعلق بموءهل الأب :

الجدول رقم (٥)

يوضح التكرارات والنسب المئوية لموءهلات الآباء الذين قلدهم أبناؤهم في مهنهم مرتبة ترتيبا تنازليا

الموءهل العلمي	التكرارات	النسبة المئوية
يقرأ ويكتب بدون موءهل	٨	٣٤ر٨ ٪
لا يقرأ ولا يكتب	٧	٣٠ر٤ ٪
شهادة إبتدائية	٢	٨ر٧ ٪
شهادة ثانوية عامة	٢	٨ر٧ ٪
شهادة عليا فوق الجامعية	٢	٨ر٧ ٪
شهادة تدريب مهني بعد الإبتدائية	١	٤ر٣ ٪
شهادة الكفاءة المتوسطة	١	٤ر٣ ٪
الجملة	٢٣	٩٩ر٩ ٪

ويتضح لنا من الجدول السابق أن الأبناء الذين قلدوا آباءهم في إختيار المهنةغالبا ماتكون موءهلات آبائهم ذات مستوى منخفض لا تعدو الثانوية العامة وأن نسبة الجامعيين من الآباء لا تعدوا ٩ ٪ تقريبا .. وتفسير ذلك ان من يقلد أباه في إختيار

مهنته غالبا مايكون بين المهن التجارية والصناعية والزراعية التي غالبا ماتدر أرباحا كثيرة ولكنها في نفس الوقت لا تتطلب مؤهلا فنيا عاليا ويتفق هذا مع ماجاء في دراسة مختار حمزة سنه ١٩٦٥م) من أن الآباء قد يشجعون أبناءهم على إختيار العمل الحر بالرغم من قلة المعلومات عنه وعدم توفر المال اللازم لممارسته .

كما وجدت دراسة محمود كسناوى ١٩٨٤م أن من العوامل التى أثرت تأثيرا بسيطا في إتجاهات الطلبة وآبائهم نحو التعليم الصناعي مستوى مهنة الأب ودرجة ثقافته .

جـ) فيما يتعلق بمهنة الأب :

الجدول رقم (٦)

يوضح التصنيف المهنى لمهن الاباء الذين قلدهم ابناؤهم مرتبة ترتيبا تنازليا

م	مهن الأبناء	التكرارات	النسبة المئوية
١	مهن تجارية	٧	٣٠ر٤ ٪
٢	مهن كتابيـة	٥	٢١ر٧ ٪
٣	مهن ثقافية علمية	٤	١٧ر٤ ٪
٤	مهن عسكرية	٣	١٣ر٠ ٪
٥	مهن تشييد و بناء وعمال	٢	٨ر٧ ٪
٦	مهن إدارية عليا	١	٤ر٤ ٪
٧	مهن خدمات عامة	١	٤ر٤ ٪
	الجملة	٢٣	١٠٠ ٪

ويلاحظ على الجدول السابق أن معظم المهن التى قلد فيها الأبناء آباءهم من المهن التجارية والكتابية والفنية والعلمية والعسكرية الخ .. وهى مهن ذات دخل عال أو ذات مكانة اجتماعية مثل المهن المذكورة آنفا .

ولعل النتيجة السابقة تتفق مع ماسبق أن أوضحه الباحث من أن الأبناء غالبا مايقلدون مهن آبائهم حينما يختارون مهنهم إذا كانت المهن تدر دخلا عاليا أو تكون ذات مكانة اجتماعية طيبة وتتفق النتيجة السابقة مع ما توصل إليه مختار حمزة ١٩٦٥م من أن المهن العليا غالبا ما تكون أكثر إجتذابا للمتعلمين غير أن الأعمال الكتابية إحتلت المركز الثاني عنده ولكن بدرجة أكبر من المهن الفنية العليا . وقد برر ذلك بأنها عمل مريح يلتحق به من فشل في الإلتحاق بالمهن الفنية العليا .

د) فيما يتعلق بعدد أفراد الأسرة :

الجدول رقم (٧)

يوضح التكرارات والنسب لعدد أفراد الأسر التى قلد فيها الأبناء آباءهم مرتبة ترتيبا تنازليا

م	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
١	أكثر من ثلاثة	١٩	٨٢٫٦ ٪
٢	أقل من ثلاثة	٤	١٧٫٤ ٪
	الجملة	٢٣	١٠٠ ٪

يلاحظ على الجدول السابق أن أغلبية الآباء الذين قلدهم أبناؤهم في إختيار مهنهم يقومون برعاية أسر كبيرة العدد نسبيا

ونحن نعلم أن الأسر كبيرة العدد يكون تأثير الأب على أفرادها كبيرا بينما الأسر الصغيرة التى تسمى بالأسر النواة Neoclus Family تسكن المدن ويتعرض أفرادها وأبناؤها في الغالب لمؤثرات حضارية تزرع فيهم الروح الإستقلالية فلا نجد تقليدا للكبير من قبل الصغير إلا في أضيق نطاق .

٢). خصائص الابن : وتشمل :

(أ) السن (ب) المؤهل (جـ) المهنة (د) الدخل الشهرى . (هـ) الحالة الاجتماعية (و) السكن مع الاسرة

ا) فيما يتعلق بسن الإبن :

الجدول رقم (٨)

يوضح التكرارات والنسب لسن الأبناء الذين قلدوا مهن آبائهم مرتبة ترتيبا تنازليا

م	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
١	من ٢٤ _أقل من ٣٠	٨	٣٤ر٨ ٪
٢	من ٣٠ - " " ٤٠	٨	٣٤ر٨ ٪
٣	من ٤٠ - " " ٥٠	٥	٢١ر٨ ٪
٤	من ٥٠ - " " ٦٠	٢	٨ر٦ ٪
	الجملة	٢٣	١٠٠ ٪

يلاحظ على الجدول السابق أن فئات أعمار الأبناء الذين قلدوا آباءهم في إختيار مهنهم تتراوح مابين ٢٤-٦٠ سنة أى تغطى

تقريبا فترة العمل والانتاج ولكن يلاحظ أن أكبر فئة تقع في السن مابين ٢٤ - ٤٠ سنة وهى الفئة التى يستطيع فيها الإبن أن يقدم العون لأبيه إذا كان يعمل معه . أو يسهم بفعالية في الإنتاج والخدمات إذا كان يعمل في المؤسسات المختلفة .

ب) فيما يتعلق بمؤهل الإبن :

الجدول رقم (٩)

يوضح التكرارات والنسب المئوية لمؤهلات الأبناء الذين إختاروا مهنا مماثلة لمهن الآباء مرتبة ترتيبا تنازليا

المؤهل العلمى	التكرارات	النسبة المئوية
شهادة الكفاءة المتوسطة	٧	٤ر٣٠٪
شهادة تدريب مهنى بعد الإبتدائية	٥	٧ر٢١٪
يقرأ ويكتب بدون مؤهل	٤	٤ر١٧٪
شهادة عليا فوق الجامعة	٣	٠ر١٣٪
شهادة كلية متوسطة	٢	٧ر٨٪
شهادة إبتدائية	١	٤ر٤٪
شهادة ثانوية عامة	١	٤ر٤٪
المجموع	٢٣	١٠٠٪

يتضح من الجدول السابق أن معظم مؤهلات الأبناء الذين قلدوا آباءهم في إختيارهم لمهنهم من المؤهلات المتوسطة فما دون ذلك ونسبة الجامعيين لا تعدو أولا تتجاوز ١٣٪ وتتفق

هذه النتيجة تقريبا مع النتيجة السابقة من حيث أن الأبناء الذين قلدوا آباءهم تكاد مؤهلاتهم تتفق مع مؤهلات آبائهم ونحن نعلم أن المؤهل يلعب دورا أساسيا وهاما في إختيار المهنة .

جـ) فيما يتعلق بمهنة الابن :

سبق الحديث عن ذلك حينما تحدث الباحث عن مهنة الأب

د) فيما يتعلق بدخل الابن :

الجدول رقم (١٠)

يوضح التكرارات والنسب لدخل الأبناء الذين قلدوا مهن آبائهم مرتبة ترتيبا تنازليا

م	الفئة	التكرارات	النسب المئوية
١	من ٤٠٠٠ فأكثر	١٢	٢ر٥٢٪
٢	من ٣٠٠٠ - ٤٠٠٠	٧	٤ر٣٠٪
٣	من ١٠٠٠ - ٢٠٠٠	٣	٠ر١٣٪
٤	من ٢٠٠٠ - ٣٠٠٠	١	٤ر٤٪
٥			
٦			
	الجملة	٢٣	٩ر٩٩

يتضح من الجدول السابق أن أغلبية من قلدوا آباءهم في إختيار مهنهم تتراوح دخولهم الشهرية مابين ٣٠٠٠-٤٠٠٠ ريال وأكثر مما قد يوحي بأن الدخل المرتفع وليس مجرد تقليد الأب هو السبب الكامن وراء هذا الإختيار بجانب العوامل الأخرى المتعلقة

بتأثير الأب في إبنه التى سبق ذكرها في الجداول السابقة لهذا الجدول . ويؤيد ذلك دراسة محمود كسناوى سابقة الذكر حيث يبين أن قلة دخل الأسرة جعل إتجاه الأب والإبن ايجابيا نحو التعليم الصناعي.

ودراسة محمد على المرصفي ١٩٨٤م التى تبين أن الطلبة ذوى الدخل المنخفض جاء إتجاههم نحو العمل الصناعي إيجابيا وهذا ما نتج من تأثير الطبقة الاجتماعية والاقتصادية للأسرة التى يعيش فيها في إختيار المهنة .

هـ) فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية للإبن :

الجدول رقم (١١)

يوضح التكرارات والنسب لحالة الأبناء الاجتماعية الذين قلدوا آباءهم مرتبة ترتيبا تنازليا

م	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
١	متزوج	١٤	٩ر٦٠٪
٢	أعزب	٩	١ر٣٩٪
	الجملة	٢٣	١٠٠٪

يتضح من الجدول السابق أن أغلبية من قلدوا آباءهم في إختيار مهنهم من المتزوجين الذين إستقروا وكونوا أسرا وأقلية لم يكونوا أسرا بعد ولعل في ذلك ما يشير الى الدور الذى أسهم

به الأب في معاونة إبنه في العمل وتكوين أسرة خاصة وأننا نلاحظ في الجدول رقم (٨) أن الفئات العمرية للأبناء هى الفئات التى يعمل فيها الفرد ويكون أسرة مابين ٢٤-٤٠ سنة ولم يوجد بين المقلدين من هو مطلق أو أرمل

و) فيما يتعلق بالسكن مع الأسرة :

الجدول رقم (١٢)
يوضح التكرارات والنسب لسكن الأبناء
مع الوالد للذين قلدوا اباءهم مرتبة
ترتيبا تنازليا

م	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
١	الذين يسكنون مع آبائهم	١٦	٦٩ر٦٪
٢	الذين لا يسكنون مع ابائهم .	٧	٣٠ر٤٪
	الجملة	٢٣	١٠٠٪

يوضح الجدول السابق أن اغلبية من قلدوا آباءهم في إختيار مهنهم يسكنون معهم مما يوحى بقوة تأثير الآباء في أبنائهم الأمر الذى غالبا مايجعل لهم دورا في إختيار المهنة ضمن أشياء أخرى كثيرة .

وتؤيد ذلك دراسة Freeberg,etal ١٩٧٥ حيث يقول إن تأثير طموحات الأمهات التعليمية والاعتبارات الاجتماعية في طموحاتنا لطالبات بعد المدرسة الثانوية أكثر من تأثير طموحات الآباء في إختيار أبنائهم لمهنهم . ولعل ذلك يرجع الى أن البنات بحكم كونهم ألصق بأسرهن من البنين الذين يتعرضون أكثر لمؤثرات خارجية نظرا لقلة مدة بقائهم في المنزل بالقياس إلى البنات اللاتى يتعرضن لتأثير أكبر من جانب أمهاتهن في أشياء كثيرة من بينها اختيار المهنة .

ولكن دراسة Church, Olive ١٩٧٤م تظهر إرتباط أهداف الآباء بالأبناء أكثر من الأمهات ببناتهن في اختيار المهنة وعلل ذلك بأن هذا قد يرجع إلى إنخفاض مستوى المهن المتاحة للجنس الآخر .

<u>بعض المؤثرات البيئية المتعلقة باختيار المهنة :</u>

حين يفكر الفرد في إختيار مهنته فإنه يتأثر كما سبق القول ببعض المؤثرات والعوامل الفردية والبيئية . وتمثل المؤثرات البيئية في هذه الفقرة نوعين من المؤثرات:

<u>أولا :</u> المؤثرات الاسرية : وتشمل ;-

١) تأثير الأب ٢) تأثير الأم ٣) تأثير الأخ

٤) تأثير الأخت ٥) تأثير العم ٦) تأثير الخال

٧) تأثير أحد الأقارب .

<u>ثانيا :</u> المؤثرات المدرسية / وتشمل :

١) تأثير المدرسة ٢) تأثير الأصدقاء والزملاء

وان كانت النقطة رقم (٢) في ثانيا تشمل زملاء المدرسة وأصدقاء الحي ،

ويود الباحث أن يؤكد أن هناك فرقا بين تقليد الأب والتأثر به . إذ تعنى الأولى أن يعمل الفرد في مهنة مثل مهنة أبيه . أما التأثر فيعنى أن الفرد يأتنس برأى أبيه حين يختار مهنته سواء قلده أم لم يقلده .

وسوف يتحدث الباحث عن المؤثرات البيئية في فقرتين إحداهما في القسم الخاص بالمقلدين والأخرى في القسم الخاص بغير المقلدين .

ثانيا) المؤثرات البيئية المتعلقة بتقليد الإبن لأبيه حين يختار مهنته :

حين يقلد الإبن أباه في إختيار مهنته فإنه قد يقع تحت مؤثرات بعضها أسرية وبعضها مدرسية . ولا شك أن الوزن النسبي لكلا النوعين من المؤثرات سيميل في حالة التقليد تجاه المؤثرات الاسرية أكثر من ميله تجاه المؤثرات المدرسية .

الجدول رقم (١٣)

يوضح التكرارات والنسب المئوية للمؤثرات البيئية (الأسرية والمدرسية) المتعلقة بتقليد الإبن لأبيه حين يختار مهنته

م	مصدر التأثير	التكرارات	النسبة المئوية
١	تأثير الأب	١٧	٧٣ر٩ ٪
٢	،، أحد الاقارب	١٠	٤٣ر٥ ٪
٣	،، الأخ	٥	٢١ر٧ ٪
٤	،، الأصدقاء	٤	١٧ر٤ ٪
٥	،، الوالدة	٢	٨ر٧ ٪
٦	،، الأخت	٢	٤ر٣ ٪
٧	،، المدرسين	١	٤ر٣ ٪
٨	،، الخال	صفر	-
٩	،، العم	،،	-

يتضح من الجدول السابق أن أكثر تأثير هو للأب وهذا يتفق دون شك مع ميل الفرد إلى تقليد أبيه في إختيار المهنة يليه تأثير أحد الأقارب ، ثم تأثير الأخ . وهذا يوضح بجلاء أن المؤثرات الأسرية تلعب دورا هاما في إختيار المهنة حين يقلد الإبن أباه أما تأثير الأصدقاء والمدرسين فنسبته قليلة جدا لا تتعدى ١٧ ٪ بالنسبة للأصدقاء و ٤ ٪ بالنسبة للمدرسين إلا بمقدار بسيط ومعنى هذا أن المؤثرات الخارجية في هذه الحالة أقل من المؤثرات الداخلية . ويعزو الباحث ضعف تأثير الوالدة إلى إنخفاض مستواها التعليمي نظرا لتأخر فتح مجال التعليم أمام البنات في المجتمع السعودي مما يضعف تأثيرها خاصة بالنسبة لأبنائها الذكور.

ثالثا) <u>العوامل المؤثرة في تقليد الأبناء لآبائهم في إختيار المهنة :</u>

سبق للباحث أن أوضح أن العوامل المؤثرة في الإختيار المهني يمكن تقسيمها الى نوعين من العوامل :

(١) <u>عوامل فرديه (ذاتيه)</u> : منها : الخصائص الجسمية القدرات العقلية - التعليم والتدريب - العوامل الدافعية الخ ..

(٢) <u>عوامل بيئية</u> : منها : الأسرة وقيمها ومستواها الاجتماعي والاقتصادي والنظام التعليمي ومايوفره من مهن. وظروف المجتمع الاقتصادية والاجتماعية وما تتطلبه من مهن جديدة ومتنوعة .

وفيما يلي بيان بالعوامل التى رأى الباحث أنها أكثر تأثيرا في اختيار الفرد لمهنته .

الجدول رقم (١٤)
يوضح لنا التكرارات والنسب المئوية للعوامل الكامنة وراء تقليد الأبناء لمهن آبائهم حينما يختارون مهنهم مرتبة ترتيبا تنازليا

م	العوامل المؤثرة في اختيار المهنة	التكرارات	النسبة المئوية
١	إحترام الآخرين وتقدير لنوع المهنة	١٩	٨٢٫٦٪
٢	تحسين الدخل الشهرى	١٩	٨٢٫٦٪
٣	تحقيق حياة مستقرة	١٨	٧٦٫٣٪
٤	حب العمل الحركي وبذل الجهد	١٨	٧٦٫٣٪
٥	تحقيق طموحات الفرد	١٧	٧٣٫٩٪
٦	رفع مكانة الاسرة الاجتماعية	١٧	٧٣٫٩٪
٧	الرغبة في عمل الخير	١٥	٦٥٫٢٪
٨	تحقيق الذات	١٤	٦٠٫٩٪
٩	الأهمية الاقتصادية للمهنة في المجتمع	١٣	٥٦٫٥٪
١٠	دخل المهنة المرتفع	١٠	٤٣٫٥٪
١١	ندرة المهنة في المجتمع	٩	٣٩٫١٪
١٢	أسباب دينية	٧	٣٠٫٤٪
١٣	أسباب ثقافية	٤	١٧٫٤٪

يتضح من الجدول السابق أن معظم العوامل الدافعية والعوامل المرتبطة بالمهنة مثل :

إحترام الآخرين للفرد - وتحقيق طموحاته - وتحقيق ذاته وتحسين دخله الشهرى - وكفالة حياة مستقرة له - ورفع مكانة أسرته . تحتل أولوية بالنسبة لاختيار الفرد لمهنة مثل مهنة أبيه .

يلى ذلك بعض العوامل الاجتماعية مثل الأهمية الاقتصادية

للمهنة في المجتمع من حيث إسهامها في نموه وتطويره وندرة المهنة في المجتمع . ويحتل نفس النسبة رغبة الفرد في الحياة .

أما ماتهيوءه المهنة من حب الحركة وتنمية للقدرات واشباع للرغبات فلم يكن له تأثير في إختياره المهنة المماثلة لمهنة أبيه .

وتتفق النتيجة السابقة مع نتائج دراسات عديدة ورد ذكرها في الفصل الثالث حيث أبرزت دراسة (قيس النورى سنة ١٩٧٩م ، (محمد المرصفي (١٩٨٤) (مختار حمزه سنة ١٩٦٥) (محمود كسناوى سنة ١٩٨٤م) أهمية مكانة المهنة في إختيار الفرد لمهنته وتحقيق طموحاته .

وأبرزت دراسة (Greenberg 1975) وفريد محمد نواب على (١٩٨٢م) ومحمود كسناوى ١٩٨٤م أهمية الدخل المتحقق من المهنة ودوره في رفع مستوى الأسرة الإقتصادى الاجتماعي في إختيار الفرد لمهنة .

أما العوامل الخاصة بالدور الاجتماعي والاقتصادى للمهنة في المجتمع فقد أبرزته بعض الدراسات كعامل موءثر في إختيار الفرد للمهنة مثل دراسة أمين بدر الكخن (١٩٧٧) ومحمد جميل منصور (١٩٨١م) .

• • • •

(صورة عامة لخصائص الأبناء الذين قلدوا آباءهم في إختيار مهنهم والمؤثرات والعوامل التى دفعتهم الى ذلك)

سيحاول الباحث في هذه الفقرة أن يقدم صورة عامة ومجملة لخصائص الأبناء الذين قلدوا آباءهم في إختيار مهنهم والمؤثرات والعوامل التى دفعتهم إلى ذلك ، وذلك بقصد تحديد الأثر النسبى لكل منهما في عملية الاختيار المهني .

أولا : الخصائص الأسرية والفردية :

إتضح لنا من الجداول السابقة والتعقيبات التى تمت حول ماجاء فيها من بيانات أن هناك بعض الخصائص قد إرتبطت لدى أفراد عينةالبحث بتقليدهم لآبائهم عند إختيارهم لمهنهم . وقد قام الباحث بتقسيم هذه الخصائص إلى قسمين : قسم خاص بالأب وقسم خاص بالإبن . وفيمايلى موجز لماسبق :

(١) خصائص الآباء : يمكن إجمالها فيمايلي :

أ) فيما يتعلق بالسن : تراوحت أعمار الأغلبية بين ٦١ - ٨٠ سنة وهى فئة يحتاج فيها الآباء إلى مساعدة أبنائهم .

ب) وفيما يتعلق بالمؤهل : معظم الآباء مؤهلاتهم دون الثانوية العامة وغالبا مايعملون في مهن تجاريةوصناعية وزراعية لا تتطلب أكثر من ذلك لممارستها .

جـ) فيما يتعلق بالمهنة : معظم المهن بالفعل تجارية وكتابية وخدمات عامة .

د) فيما يتعلق بحجم الأسرة : معظم الأسر تتكون من أكثر من ثلاثة أفراد تمثل الأسر الكبيرة التى تشيع في المجتمع السعودى

(٢) خصائص الأبناء : يمكن إجمالها فيمايلي :

أ) فيما يتعلق بالسن : معظم الأبناء تتراوح أعمارهم بين ٢٤ - ٤٠ سنة ويمكن مدها الى الفئة أقل من خمسين عاما وهى فئة العمل والإنتاج والقدرة على تقديم المساعدة للآخرين .

ب) فيما يتعلق بالمؤهل : معظم مؤهلات الأبناء من المؤهلات المتوسطة فيما دون ذلك ونسبة الجامعيين لا تعدو ١٣ ٪ وهذا المستوى التعليمى طموحات أفراده محدودة ويميل إلى العمل البسيط وتقليد الآخرين خاصة الكبار .

جـ) فيما يتعلق بالمهنة : نفس مهن الآباء التى سبق ذكرها .

د) فيما يتعلق بالدخل : تتراوح الدخول الشهرية في الغالب بين ٣٠٠٠ - ٤٠٠٠ ريال فأكثر مما يشير الى أن الدخل المرتفع قد جذب الأبناء ضمن إعتبارات أخرى إلى تقليد آبائهم .

هـ) فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية : الأغلبية متزوجون كونوا أسرا وحققوا نوعا من الإستقرار .

و) فيما يتعلق بالسكن مع الأسرة : الأغلبية يسكنون مع آبائهم رغم أنهم متزوجون مما يوحى بأن هناك مصلحة وعملا مشتركا بين الآباء والأبناء .

ثانيا : المؤثرات البيئية :

ويقصد بها المؤثرات الخاصة بالأب وأفراد الأسرة من ناحية والمؤثرات الخاصة بالأصدقاء والمدرسين من ناحية أخرى . ومن الجدول رقم (١٣) يتضح لنا أن تأثير الأب يتصدر قائمة المؤثرات الأسرية وغيرها وهذا يتفق مع الإتجاه إلى تقليده . كما أن المؤثرات الأسرية تبلغ نسبتها أكثر من ٧٥٪ وهذا يتفق مع النتيجة السابقة ، أما تأثير الأصدقاء والمدرسين فيبلغ أقل من ٢٥٪ مما يدل على ضعف تأثيرهم بالقياس إلى تأثير أفراد الأسرة وعلى رأسهم تأثير الأب .

ثالثا : العوامل المؤثرة في اختيار المهنة :

ويقصد بها العوامل الفردية الخاصة بالإبن والعوامل البيئية الخاصة بالمجتمع الذى يعيش فيه . ومن الجدول رقم (   ) يتضح لنا أن العوامل الدافعية الخاصة بالفرد تحتل المراكز الأولى في تأثيرها مثل (إحترام الآخرين) (تحسين الدخل) (تحقيق حياة مستقرة) (حب العمل الحركي) (تحقيق الطموح) (تحقيق الذات) (والرغبة في عمل الخير ورفع مكانة الأسرة) .

وخلاصة ماسبق أن الأبناء الذين يقلدون آباءهم ينتمون الى أسر كبيرة العدد وآباؤهم في حاجة إلى مساعدتهم بسبب تقدمهم في السن وانخفاض مستوى مؤهلاتهم وممارستهم لأعمال تدر أرباحا كثيرة وأن هؤلاء الأبناء تقع فئات أعمارهم ضمن فئة العمل والإنتاج بين ٢٤ - ٥٠ سنة وأن مؤهلاتهم لا تعدو المؤهلات المتوسطة . وأنهم مرتبطون بأسرهم وحققوا إستقرارا داخلها وأن المؤثرات

التى توجههم نحو إختيار المهنة معظمها نتيجة لذلك نابع من داخل أسرهم وأن العوامل الدافعية الخاصة بتحقيق الإستقرار والحصول على المال الوفير وتحقيق الذات والطموح من خلال ذلك هى الكامنة وراء تقليدهم لآبائهم في إختيار مهنهم .

القسم الثالث

عدم تقليد الإبن لأبيه في إختيار مهنته والعوامل المؤثرة في ذلك .

لقد تبين لنا أن عدد من لم يقلدوا آباءهم في إختيار مهنهم في عينة البحث تبلغ نسبتهم ٨٨٫٥٪ مما يدل على أن هناك متغيرات وعوامل عديدة دفعت الإبن إلى شق طريقه في الحياة بعيدا عن الطريق الذى سلكه أبوه .

وتلك المتغيرات بعضها يرجع الى الفرد نفسه والبعض الآخر يرجع الى تغير عملية الإختيار المهنى ذاتها وما لحق بها من تطور تجاوز مجرد تقليد الإبن لأبيه بطريقة عشوائية والبعض الثالث يرجع إلى التطورات الاجتماعية والإقتصادية والتعليمية التى أفرزت مهنا جديدة لاعهد للآباء بها .

والمتغيرات التى ترتبط بعدم تقليد الإبن لأبيه حين يختار مهنته هى تقريبا نفس المتغيرات التى ترتبط بتقليد الإبن لأبيه في هذا المجال وتتمثل حسب خطة الدراسة الحالية في أمور عديدة منها (١) خصائص الآباء والأبناء (٢) المؤثرات البيئية (٣) العوامل المؤثرة في إختيار المهنة .

أولا : خصائص الآباء والأبناء :

وسوف نتحدث عن خصائص الآباء والأبناء في نقطتين إحداهما خاصة بالأب والأخرى خاصة بالإبن وتشمل :-

أ) السن ب) المؤهل جـ) المهنـــة

د) عدد أفراد الأسرة . هـ) الدخل الشهرى و)الحالة الاجتماعية

و) السكن مع الأسرة .

(١) خصائص الأب :

أ) فيما يتعلق بالسن :

جدول رقم (١٥)

يوضح التكرارات والنسب لسن الآباء الذيـــــن لم يقلدهم أبناؤهم مرتبة ترتيبا تنازليـــــا

م	الفئـــة		التكرارات	النسبة المئوية
١	٥١ - ٦٠	سنة	٧١	٤٠ر١ ٪
٢	٦١ - ٧٠	"	٣٧	٢٠ر٩ ٪
٣	٤٢ - ٥٠	"	٣٢	١٨ر١ ٪
٤	٧١ - ٨٠	"	٢٥	١٤ر٢ ٪
٥	٨١ - ٩٠	"	١٠	٥ر٦ ٪
٦	٣١ - ٤٠	"	٢	١ر١ ٪
	الجملة		١٧٧	١٠٠ ٪

يلاحظ على الجدول السابق أن أعمار الآباء الذيم لم يقلدهـــم أبناؤهم معظمهم ممن تتراوح أعمارهم بين ٥١-٨٠ سنة بفارق ١٠ سنوات تقريبا عن فئات أعمار الآباء الذين قلدهم أبناؤهم مما قد يوحـــي

بأن آباء فئة غير المقلدين ينتمون إلى عصر ذى ظروف إقتصادية واجتماعية تختلف عن ظروف العصر الذى يعيشه أبناؤهم مما يدفع الأخيرين إلى شق طريق مستقل في حياتهم عند اختيار مهنهم وقد حدثت في السنوات العشر الأخيرة تطورات اقتصادية واجتماعية وتعليمية سريعة وشاملة في المملكة نتيجة زيادة أسعار البترول العالمية التى زادت من الدخل القومى للمملكة ، ولاشك أن هذه التطورات قد أسفرت عن بروز مهن جديدة إتجه الشباب نحو العمل فيها وهذه المهن لاعهد للآباء بها . ولكنهم شجعوا أبناءهم على ممارستها لتفاعلهم مع العصر بدرجة أكبر.

ب) فيما يتعلق بالمؤهل :

جدول رقم (١٦)

يوضح التكرارات والنسب لمؤهلات الآباء الذين لم يقلدهم أبناؤهم مرتبة ترتيبا تنازليا

م	المؤهل العلمى	التكرارات	النسبة المئوية
١	يقرأ ويكتب بدون مؤهل	٦٧	٣٧٫٩٪
٢	لا يقرأ ولا يكتب	٦١	٣٤٫٥٪
٣	شهادة ابتدائية	١٦	٩٫٠ ٪
٤	كفاءة متوسطة	١٣	٧٫٣ ٪
٥	ثانوية عامة	١١	٦٫٢ ٪
٦	شهادة مهنية بعد الابتدائية	٣	١٫٧ ٪
٧	شهادة عليا فوق الجامعة	٣	١٫٧ ٪
٨	شهادة ثانوية فنية	٢	١٫١ ٪
٩	شهادة كليةمتوسطه	١	٠٫٦ ٪
		١٧٧	١٠٠٪

يوضح الجدول السابق أن معظم الآباء الذين لم يقلدهم أبناؤهم في إختيار مهنهم لا تعدو مؤهلاتهم المستوى المتوسط حيث نجد من حصل منهم على شهادة جامعية لا يتجاوز ١ر٧ ٪ بينما من حصل منهم على مؤهل متوسط فأقل من ٣ر٩٨ ٪ بينهم نسبة تبلغ ٤ر٧٢ ٪ ليس لديهم مؤهلات على الإطلاق .

والنتيجة السابقة تؤكد أن تطور النظام التعليمي (بمختلف مستوياته وأنواعه واستيعابه لأبناء هذا المجتمع ليؤهلهم لمهن جديدة تخدم أغراض التنمية الاقتصادية والاجتماعية وترفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي والثقافي للفرد) ، وجعل الأبناء يبعدون في إختيار مهنهم عن مهن آبائهم .

جـ) فيما يتعلق بالمهنة :

جدول رقم (١٧)
يوضح التكرارات والنسب المئوية لمهن الآباء الذين إختار أبناؤهم مهنا مخالفة لمهنهم مرتبة ترتيبا تنازليا

م	المهنة	التكرارات	النسبة المئوية
١	خدمات عامة	٦٨	٤ر٣٨ ٪
٢	مهن زراعية وصيد وملاحه	٣٦	٣ر٢٠ ٪
٣	مهن تجاريه	٢٢	٤ر١٢ ٪
٤	مهن تشييد وبناء وعمال وعتالين	١٦	٠ر٩ ٪
٥	مهن كتابيه	١٥	٥ر٨ ٪
٦	مهن فنيه	٩	١ر٥ ٪
٧	مهن ادارية عليا	٥	٨ر٢ ٪
٨	مهن علمية فنيه	٤	٣ر٢ ٪
٩	مهن عسكرية	٢	١ر١ ٪
	الجملة	١٧٧	٩ر٩٩

يتضح من الجدول السابق أن نسبة من يعمل منهم في المهـــن غير الفنية أو التى لا تتطلب مؤهلات متوسطة تبلغ ٨٨٫٦٪ بينمـــا من يعمل منهم في المهن الفنية والادارية العليا والعلمية والعسكريـــة لا تزيد عن ١١٫٣٪

والأرقام السابقة توضح أن الإبن لا يقلد أباه في إختيار مهنتـــه إذا كانت هذه المهنة دون المستوى الذى يعكسه التطور الاجتماعـــي والاقتصادى والتعليمي في المجتمع . وتكاد تقترب هذه النسبة مـــن النسبة العامة للذين إختاروا مهنا مماثلة لمهن آبائهم وللذين لم يختـــاروا مهنا مماثلة . والموضحة في الجدول رقم (٣) ونحن نعلم أن المهـــن تعكس التطور التعليمي في المجتمع كما أنها تعطى مؤشرا للتطور الاجتماعي والاقتصادى فيه وتعد وسيلة للحراك الاجتماعي الذى يرفع مستوى الفـــرد إذا ما تعلم وأمتهن مهنة أرقى وأزداد دخله تبعا لذلك من مستوى اجتماعي إقتصادى إلى مستوى أعلى وبذلك يكون التعليم وما يرتبط به من مهـــن محققا لطموحات الأفراد وقد سبق الحديث عن ذلك في بعض الدراســـات السابقة .

مثل دراسة : Freeberg (1975) ، محمد على المرصفي (١٩٨٤)
قيس النورى (١٩٧٩) ، محمد جميل منصـــور (١٩٨١)

د) فيما يتعلق بعدد أفراد الأسرة :

الجدول رقم (١٨)

يوضح التكرارات والنسب لعدد أفراد الأســـرة
الذين لم يقلدوا مهن آبائهم مرتبة ترتيبا تنازليـــا

م	الفئـــة	التكرارات	النسبة المئوية
١	أكثر من ثلاثة ابناء	١٥٥	٨٧٫٦٪
٢	أقل من ثلاثـــة	٢٢	١٢٫٤٪
	الجملة	١٧٧	١٠٠٪

ويتضح من الجدول السابق أن الأبناء الذين لم يقلدوا آباءهم ينتمون في الغالب الى أسر كبيرة العدد وهذا لا يختلف عن الوضع الخاص بأسر الأبناء الذين قلدوا آباءهم في إختيار مهنهم مما قد يوحى بأن هذا العامل ليس له تأثير كبير في عملية الاختيار المهنى خاصة وأن الأسر في المجتمع السعودى تميل إلى كثرة الانجاب.

(٢) خصائص الأبن : وتشمل :

أ) السن ب) المؤهل ج) المهنة

د) الدخل الشهرى هـ) الحالة الاجتماعية

و) السكن مع الأسرة .

أ) فيما يتعلق بالسن :

جدول رقم (١٩)

يوضح التكرارات والنسب لسن الأبناء الذين لم يقلدوا مهن آبائهم مرتبة ترتيبا تنازليا

م	الفئة	التكرارات	النسب المئوية
١	من ٢٤ - أقل من ٣٠	٦٢	٣٤ر٩٪
٢	من ٣٠ - أقل من ٤٠	٥٥	٣١ر٢٪
٣	من ٢١ - أقل من ٢٤	٢٤	١٣ر٦٪
٤	من ٤٠ - أقل من ٥٠	١٩	١٠ر٥٪
٥	من ٥٠ - أقل من ٦٠	١٥	٨ر٥٪
٦	من ١٨ - أقل من ٢١	٢	١ر٣٪
	الجملة	١٧٧	١٠٠٪

يلاحظ على الجدول السابق أن الفئات العمرية للأبناء الذين لم يقلدوا آباءهم في إختيار مهنهم تتوزع أعمارهم فى فئات عديدة وإن كانت

تتركز أيضا حول المرحلة العمرية مابين ٢٤-٤٠ سنة . مما يدل على أن الإتجاه الحديث بين الشباب في إختيار المهنة والذى يواكب النهضة التعليمية والصناعية في المملكة يغطى فئات عمرية كثيرة .

ب) فيما يتعلق بالمؤهل :

الجدول رقم (٢٠)

يوضح التكرارات والنسب المئوية لمؤهلات الأبناء الذين إختاروا مهنا مخالفة لمهن آبائهم مرتبة ترتيبا تنازليا

م	المؤهل العلمي	التكرارات	النسبة المئوية
١	شهادة جامعية	٣٩	٢٢ر٠ ٪
٢	شهادة ابتدائية	٣٥	١٩ر٨ ٪
٣	شهادة ثانوية عامة	٣٤	١٩ر٢ ٪
٤	شهادة الكفاءة المتوسطة	٣١	١٧ر٦ ٪
٥	شهادة ثانوية فنيه	٢٠	١١ر٣ ٪
٦	يقرأ ويكتب بدون مؤهل	٤	٢ر٣ ٪
٧	شهادة مهنية بعد الابتدائية	٤	٢ر٣ ٪
٨	شهادة كلية متوسطة	٤	٢ر٣ ٪
٩	لا يقرأ ولا يكتب	٣	١ر٧ ٪
١٠	شهادة عليا فوق الجامعة	٣	١ر٦ ٪
	الجملة	١٧٧	١٠٠ ٪

يتضح من الجدول السابق أن أغلبية الأبناء الذين إختاروا مهنا مخالفة لمهن آبائهم حاصلون على شهادات تتدرج بين الإبتدائية والشهادة العليا فوق الجامعة إذ تبلغ نسبتهم ٩٦ ٪ بينما تبلغ

نسبة من لم يحصل على مؤهلات منهم٤ ٪ ، ونجد داخل نسبة الـ ٩٦ ٪ حوالى ٦ر٢٣ ٪ حاصلون على مؤهلات جامعية و ٣ر٢ ٪ حاصلون على مؤهلات فوق الثانوية (الكلية المتوسطة) و ٥ر٣٠ ٪ حاصلون على مؤهلات متوسطة (ثانوية عامة - وثانوية فنية) وأخيرانجد نسبة ٨ر١٩ ٪ حاصلون على مؤهلات أقل من المتوسط (الكفاءة المتوسطة والشهادة المهنية بعد الإبتدائية) .

وواضح أن مستوى مؤهلات الأبناء الذين لم يقلدوا آباءهم في إختيار مهنهم يختلف إختلافا كبيرا عن مؤهلات آبائهم مما يوضح السبب في إختيارهم مهنا مخالفة تعكس التطور الإقتصادى والاجتماعي والتعليمى .

وتتفق النتيجة السابقة مع ماتوصلت إليه دراسات كل من :
مختار حمزة سنة ١٩٦٥ 1975 Greenberg ، 1975 Freeberg
فريد نواب على ١٩٨٢م، محمد على المرصفي ١٩٨٤، قيس النورى ١٩٧٩م .

جـ) فيما يتعلق بالمهنة :

الجدول رقم (٢١)
يوضح التكرارات والنسب المئوية لمهن الأبناء الذين لم يختاروا مهنا مماثلة لمهن آبائهم مرتبةترتيبا تنازليا

م	المهنة	التكرارات	النسبة المئوية
١	مهنة العمل الكتابي	٧٤	٤١٫٨٪
٢	المهنة العلمية الفنية	٢٢	١٢٫٤٪
٣	خدمات عامة	١٨	١٠٫٢٪
٤	مهنة فنيه	١٨	١٠٫٢٪
٥	مهن اداريةعليا	١٧	٩٫٦٪
٦	مهن عسكرية	١٦	٩٫٠٪
٧	مهن تشييد وبناء وعمال وعتالين	٥	٢٫٨٪
٨	مهن زراعيةوصيد وفلاحه	٤	٢٫٣٪
٩	مهن تجاريه	٣	١٫٧٪
	الجملة	١٧٧	١٠٠٪

يوضح الجدول السابق أن نسبة لمهن الفنية العلمية والفنية الإدارية العليا والعسكرية والكتابية التى تتطلب مؤهلات متوسطة وأعلى من المتوسط تبلغ ٨٣٪ بين الأبناء الذين إختاروا مهنا مخالفة لمهن آبائهم بينما تبلغ نسبة المهن البسيطة ، والتجارية التى لا تتطلب تأهيلا علميا وفنيا ١٧٪ وتتفق هذه النتيجة منع النتائج السابقة من أن الأبناء عادةمايختارونت مهنا ذاتمستوى أرقى بحكم التطور ورغبة في رفع مستوى معيشتهم ومكانتهم الاجتماعية وتتفق هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات السابقة .

مثل دراسة :

صالح مضيوف شعث (بدون) ، محمد جميل منصور (١٩٨١) ، مختار حمزه ١٩٦٥ ، Freeberg et al (١٩٧٥) ، Greenberg (١٩٧٥) ، عبدالعزيز الجلال (١٩٧٣)

د) فيما يتعلق بالدخل الشهرى :

الجدول رقم (٢٢)

يوضح التكرارات والنسب لدخل الأبناء الذين لم يقلدوا مهن آبائهم مرتبة ترتيبا تنازليا

م	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
١	أكثر من ٤٠٠٠	٨٥	٤٨ر٠ ٪
٢	من ٣٠٠٠ - ٤٠٠٠	٣٦	٢٠ر٣ ٪
٣	من ٢٠٠٠ - ٣٠٠٠	٣٥	١٩ر٨ ٪
٤	من ١٠٠٠ - ٢٠٠٠	٢٠	١١ر٣ ٪
٥	أقل من ١٠٠٠	١	٠ر٦ ٪
	الجملة	١٧٧	١٠٠ ٪

ويتضح من الجدول السابق أن الدخل العالى يكمن وراء إختيار الأبناء لمهن تختلف عن مهن آبائهم حيث نجد الفئة من ٤٠٠٠ ريال فأكثر تبلغ ٤٨ ٪ بين غير المقلدين وهى نسبة تقل قليلا عن نسبة المقلدين ٥٢ر٢ ٪ ونفس الشىء يصدق على فئة الدخل مابين ٣٠٠٠ - ٤٠٠٠ ريال . ولكن إذا إنتقلنا إلى فئات الدخل الأخرى مابين ٢٠٠٠-٣٠٠٠ ريال ومابين ١٠٠٠-٢٠٠٠ ريال نجد نسبة غير المقلدين أكثر . وكل ما سبق يوحى بأن الدخل الذى

يحصل عليه الفرد من المهنة يلعب دورا هاما في إختياره لها سواء قلد أباه أو لم يقلده .

وتؤيد ذلك دراسة (عبدالعزيز الجلال) ١٩٧٣م وتظهر أن المرتب كلما زاد يدفع الولد الى أن يزيد في تدريبه ويبعد عن تقليد أبيه إلا إذا كان الدخل يصل الى ١٠٠٠ ريال فهنا يكون تأثيره صعبا جدا .

هـ) فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية :

الجدول رقم (٢٣)
يوضح التكرارات والنسب لحالة الأبناء الاجتماعية
الذين لم يقلدوا مهنة آبائهم مرتبة ترتيبا تنازليا

م	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
١	متزوج	١٢٩	٧٢٫٩٪
٢	أعزب	٤٣	٢٤٫٣٪
٣	مطلق	٣	١٫٧٪
٤	أرمل	٢	١٫١٪
	الجملة	١٧٧	١٠٠٪

يتضح من الجدول السابق أن أغلبية من لم يقلدوا آباءهم في إختيار مهنهم قد تزوجوا وكونوا أسرا مما قد يوحي برغبتهم في الإستقلال عن الأسر التي ينتمون اليها ، ويلاحظ أن نسبة المتزوجين بين غير المقلدين (٧٢٫٩٪) أكبر من نسبة المقلدين (٦٠٫٩٪) مما يعزز ما سبق ان أوضحه الباحث من أن الرغبة

في الإستقلال عن الأسرة تكمن وراء إختيار مهنة الأب وتسير معها جنبا الى جنب .

و) فيما يتعلق بالسكن مع الأسرة :

الجدول رقم (٢٤)

يوضح التكرارات والنسب لسكن الأبناء الذين لم يقلدوا مهن آبائهم مرتبة ترتيبا تنازليا

م	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
١	لا يسكن مع والده	١٠٣	٥٨ر٢ ٪
٢	يسكن مع والده	٧٤	٤١ر٨ ٪
	الجملة	١٧٧	١٠٠ ٪

يتضح من الجدول السابق أن الأبناء الذين لم يقلدوا آباءهم نسبة من لا يسكن منهم مع أبيه أكبر من نسبة من يسكن معه . مما قد يوحي بالرغبة في الإستقلال عن الأسرة ويظهر من تباعد الأب عن الإبن ضعف تأثر الإبن بأبيه .

كما يلاحظ أن نسبة من لا يسكن مع أبيه من غير المقلدين (٥٨ر٢ ٪) أكبر من نسبة المقلدين (٣٠ر٤ ٪)

كما أن نسبة من يسكن من المقلدين مع أبيه (٦٩ر٦) أكبر من نسبة من يسكن مع أبيه من غير المقلدين (٤١ر٨ ٪) مما يعزز النقطة السابقة الخاصة بتأثير الأب في إبنه .

ثانيا : المؤثرات البيئية المتعلقة بعدم تقليد الابن لأبيه يختار مهنته

حين لا يقلد الإبن أباه في إختيار مهنته فإنه قد يقع تحت مؤثرات بعضها أسرية وبعضها مدرسية . ولا شك أن الوزن النسبي لكلا النوعين من المؤثرات سيميل الى جانب المؤثرات المدرسية في حالة عدم التقليد أكثر من ميله تجاه المؤثرات الاسرية .

ويوضح الجدول رقم (٢٥) التكرارات والنسب المئوية للمؤثرات البيئية (الاسرية والمدرسية) المتعلقة بعدم تقليد الابن لأبيه حين يختار مهنته .

م	مصدر التأثير	التكرارات	النسبة المئوية
١	تأثير الأصدقاء	٤٩	٢٧ر٧ ٪
٢	،، الأب	٢١	١١ر٩ ٪
٣	،، الأخ	١٧	٩ر٦ ٪
٤	،، أحد الاقارب	١٦	٩ر ٪
٥	،، الوالدة	٨	٤ر٥ ٪
٦	،، الخال	٦	٣ر٤ ٪
٧	،، المدرسين	٣	١ر٧ ٪
٨	،، العم	٢	١ر١ ٪
٩	،، الأخت	صفر	-

يلاحظ على الجدول السابق أن تأثير الأصدقاء قد إحتل المرتبة الأولى بالنسبة للمؤثرات البيئية في حالة عدم تقليد الإبن لأبيه وتفسير ذلك كما سبق القول أن الإبن حين لا يقلد أباه في إختيار مهنته يعيش تحت تأثير الظروف الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية التى يمر بها المجتمع ولما كان أصدقاؤه وزملاؤه ممن هم في

مثل سنه يقعون تحت تأثير نفس الظروف فلاغرابة في أن يقلدهم حين يتجه إلى إختيار مهنته .

ومع ذلك يلاحظ أن الأب ثم الأخ ثم الأقارب يؤثرون بدرجة ملحوظة وإن كانت نسبتها ضئيلة في عملية إختيار الفرد لمهنته وأن تأثيرهم يلى تأثير الأصدقاء على التوالى . وتفسير ذلك أنه ليس من الضرورى أن يبعد الإبن عن أفراد أسرته حين لايختار مهنة تماثل مهنة أبيه . ولكن يظل ضعف نسبة تأثيرهم دلالة على أن هناك مؤثرات أخرى تدفع الإبن الى عدم تقليد أبيه .

ونجد أن تأثير الوالدة في حال عدم التقليد ضعيفا ويرجع ذلك إلى الظروف الثقافية للمرأة السعودية أما ضعف تأثير الخال والمدرسين والعم فقد يرجع الى التباعد بينهم وبين الفرد واشتغالهم بأبنائهم وتأثر الأفراد بدرجة اكثر حين يختارون مهنهم بمؤثرات تبعد عن المنزل والمدرسة .

ثالثا) <u>العوامل المؤثرة في إختيار الأبناء لمهن مختلفة عن مهن آبائهم</u>

سبق للباحث أن أوضح أن العوامل المؤثرة في الإختيار المهنى بعضها عوامل فردية مثل : الصفات الجسمية - والقدرات العقلية - والعوامل الدافعية - والتعليم والتدريب الخاص - وسمات الشخصية .. الخ . وبعضها عوامل بيئية مثل الظروف الأسرية - والنظم التعليمية القائمة - والظروف الإقتصادية والاجتماعية وما تتطلبه من مهن الخ ..

والعوامل الفردية والبيئية سابقة الذكر تؤثر في إختيار الفرد لمهنته سواء قلد آباه أولم يقلده .

وقد سبق للباحث أن تحدث عن العوامل المؤثرة في تقليد الإبن لأبيه في إختيار مهنته حيث برزت أهمية العوامل الدافعية والعوامل المرتبطة بالمهنة ثم العوامل الاجتماعية.

أما فيما يتعلق بالعوامل المؤثرة في إختيار الإبن لمهنة تختلف عن مهنة أبيه فتتضح من الجدول رقم (٢٦) الذى يوضح التكرارات والنسب المئوية للعوامل الكامنة وراء عدم تقليد الأبناء لمهن آبائهم حيثما يختارون مهنهم مرتبةترتيبا تنازليا .

م	عوامل الاختيار المهنى	التكرار	النسبة المئوية
١	حب العمل الحركي وبذل الجهد	١٢٢	٧٥ر٣ ٪
٢	تحقيق حياة مستقرة	١١٤	٧٠ر٤ ٪
٣	إحترام الاخرين وتقديرهم لنوع المهنة	١٠٥	٦٤ر٨ ٪
٤	الرغبة في عمل الخير	١٠٥	٦٤ر٨ ٪
٥	تحقيق الذات	١٠٠	٦١ر٧ ٪
٦	بأنها تحقيق طموحات الفرد	٩٨	٦٠ر٥ ٪
٧	تحسين الدخل الشهرى	٩٧	٥٩ر٩ ٪
٨	الأهمية الاقتصادية للمهنة في المجتمع .	٨٢	٥٠ر٦ ٪
٩	رفع مكانة الاسرة الاجتماعية	٧٨	٤٨ر١ ٪
١٠	أسباب دينيه	٥٧	ر٣٢ ٪
١١	ندرة المهنة في المجتمع	٤٨	٢٦ر٦ ٪
١٢	دخل المهنة المرتفع	٣٥	٢١ر٦ ٪
١٣	أسباب ثقافية	٣٤	ر١٩ ٪

من الجدول السابق يتضح لنا أهمية الميول المهنية حيث نجد حسب العمل الحركي وبذل الجهد يحتل نسبة (٣ر٧٥ ٪) يليه ما تحققه المهنة من حياة مستقرة للفرد (٤ر٧٠ ٪) ، يلي ذلك مكانة المهنة في المجتمع بنسبة (٨ر٦٤ ٪) وفي نفس المستوى رغبة الفرد في عمل الخير من خلال ممارسته لمهنة معينة . يلي ذلك بعض العوامل الدافعية مثل تحقيق الذات (٧ر٦١ ٪) وتحقيق الطموح بنسبة (٥ر٦٠ ٪) ويأتى بعد ذلك تحسين الدخل الشهرى بنسبة (٩ر٥٩ ٪) ثم الاهمية الاقتصادية للمهنة في المجتمع بنسبة (٦ر٦٠ ٪) ويأتى بعد ذلك تحسين الدخل الشهرى بنسبة (٩ر٥٩ ٪) ثم الاهمية الاقتصادية للمهنة في المجتمع بنسبة (٦ر٥٠ ٪) ثم رغبة الفرد في رفع مكانة اسرته بنسبة (١ر٤٨ ٪) كما احتل العامل الدينى بعد ذلك موءثرا وذلك لارتباطه كما اتضح من دراسة (امين بدر الكخن ١٩٧٧) بممارسة مهنة التدريس . وأخيرا ندرة المهنة في المجتمع (٦ر٢٦ ٪) .

ومما سبق يتبين لنا أن أهم العوامل الموءثرة في اختيار الفرد لمهنة مختلفة عن مهنة أبيه هي :

اشباع ميوله وتحقيق ذاته وطموحاته وتحقيق الاستقرار المادى والمكانة الاجتماعية له .

" صورة عامة لخصائص الأبناء الذين لم يقلدوا آباءهم في إختيار مهنهم " والمؤثرات والعوامل التي دفعتهم الى ذلك

سيحاول الباحث في هذه الفقرة أن يقدم صورة عامة ومجملة لخصائص الأبناء الذين لم يقلدوا آباءهم في إختيار مهنهم والمؤثرات والعوامل التي دفعتهم إلى ذلك وذلك بقصد تحديد الأثر النسبى لكل منها في عملية الإختيار المهني .

أولا : الخصائص الأسرية والفردية :

إتضح لنا من الجداول السابقة والتعقيبات التى تمت حول ماجاء فيها من بيانات أن هناك بعض الخصائص قد إرتبطت لدى أفراد عينة البحث بعدم تقليدهم لآبائهم عند إختيارهم لمهنهم وقد قام الباحث بتقسيم هذه الخصائص الى قسمين :
قسم خاص بالأب وقسم خاص للإبن . وفيمايلى موجز خاص لذلك :

(١) خصائص الآباء : يمكن إجمالها فمايلي :

أ) فيما يتعلق بالسن : تتراوح أعمار معظمهم بين ٥١-٨٠ سنة بفارق ١٠ سنوات تقريبا عن فئات أعمار الآباء الذين قلدهم أبناؤهم مما يجعلهم ينتمون إلى عصر أكثر تطورا وأميل الى تحرير أبنائهم من تقليدهم .

ب) فيما يتعلق بالمؤهل : معظم مؤهلاتهم متوسطة أو دون ذلك مثل آباء الأبناء الذين قلدوا آباءهم مما يجعلهم غير قدوة لهم خاصة وأن نسبة الجامعيين منهم أقل من ٢ ٪ .

جـ) فيما يتعلق بالمهنة : معظم المهن غير فنيه وتجارية وكتابية لا تجذب الأبناء إلى إمتهانها .

د) فيما يتعلق بحجم الأسرة : معظم الأسر تتألف من ثلاثة أفراد فأكثر وهو نمط شائع في المجتمع السعودى .

(٢) خصائص الأبناء : يمكن اجمالها فيمايلي :

أ) فيما يتعلق بالسن : تتراوح أعمارهم بين ٢٤ - ٤٠ سنة وهي فئة العمل والإنتاج .

ب) فيما يتعلق بالمؤهل : نجد نسبة أصحاب المؤهلات منهم تبلغ ٩٦٪ بينهم ٢٣ر٦ ٪ من أصحاب المؤهلات الجامعية و٣٢ر٨٪ حاصلون على مؤهلات فوق المتوسط و ١٩ر٨ ٪ حاصلون على مؤهلات أقل من المتوسط مما يجعلهم يتجهون إلى مهن حديثة لاعهد لمعظم الآباء بها .

جـ) فيما يتعلق بالمهنة : يشغل ٨٣ ٪ من أفراد العينة مهنا فنية علمية - وفنية - وإدارية عليا - وعسكرية - وكتابية تتطلب مؤهلات متوسطة وأعلى من المتوسطة .

د) فيما يتعلق بالدخل الشهرى : نجد الفئة ٤٠٠٠ ريال فأكثر تبلغ ٤٨ ٪ وهي نسبة تقل عن نسبة المقلدين . ونفس الشيء يصدق على الفئةمابين ٣٠٠٠-٤٠٠٠ ريال . أما الفئات الأقل فنجد نسبة غير المقلدين أكثرومن المعروف أن المهن الفنيه والإدارية أقل في دخلها من المهنالتجارية .

هـ) فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية : معظم غير المقلدين من المتزوجين الذين كونوا أسرا مستقلة إذ تبلغ نسبتهم نحو ٧٣٪ .

و) فيما يتعلق بالسكن مع الأسرة : الأغلبية بنسبة ٥٨ ٪ لا تسكن مع الأسرة مما يوحي بالنزعة الإستقلالية لدى الأبناء وضعف تأثير الأب وأفراد أسرته في إختيارهم لمهنهم .

ثانيا : المؤثرات البيئية :

نجد تأثير الأصدقاء يحتل المرتبة الأولى حيث يقرب من ٢٨ ٪ والمدرسين نحو ٢ ٪ أى أن التأثير الخارجي يكاد يبلغ ٣٠ ٪ أما تأثير الأب فهو أقل من ١٢ ٪ أى ثلث المؤثرات الخارجية . وهذا يتفق مع النتيجة السابقة .

ثالثا : العوامل المؤثرة في اختيار المهنة :

نجد أن العوامل الدافعية مثل (الميول المهنية كحب العمل الحركي وبذل الجهد) (والرغبة في تحقيق الإستقرار) (والرغبة في عمل الخير وتحقيق الذات) (وتحقيق الطموح) (وتحسين الدخل الشهرى) تحتل المرتبة الأولى . يليها العوامل المتصلة بالمهنة مثل (أهميتها الاقتصادية) (وندرتها في المجتمع) (ثم الرغبة في رفع مكانة الأسرة) ولكن نلاحظ ظهور العامل الدينى بنسبة ٣٢ ٪ مما يبين أهمية مهنة التدريس .

وخلاصة ما سبق : أن الأبناء الذين لم يقلدوا آباءهم ينتمون مثل المقلدين إلى أسر كبيرة العدد ولكن آباءهم أصغر سنا من آباء المقلدين وبالتالى قد لا يحتاجون إلى مساعدتهم كما أنهم من أصحاب المؤهلات دون المتوسطة فلا تجعل أبناءهم يتجهون إلى تقليدهم نظرا لأن مؤهلاتهم أعلى حيث تبلغ نسبة الجامعيين والمؤهلات المتوسطة ودون المتوسطة ٩٦ ٪ . وبالتالى يتجهون الى مهن فنيه وعلمية وادارية عليا ويعزفون عن ممارسة مهن آبائهم . ورغم أن هذا يدر عليهم دخلا أقل من دخول مهن المقلدين الذين يمارسون في الغالب أعمالا تجارية مما يوحى بأن نظرتهم إلى المهن

لا تقتصر فقط على العامل الاقتصادي وإنما تتجه نحو العوامل الاجتماعية الخاصة بنظرة الناس الى المهنة ومكانتها والعوامل النفسية الخاصة بمدى تحقيقهم لذواتهم وطموحاتهم من خلال ممارسة المهنة . أما فيما يتعلق بالناحية الاجتماعية فمعظم الأبناء من المتزوجين ولكنهم كونوا أسرا مستقلة عن أسر ابائهم .

وغالبا مايقع غير المقلدين تحت تأثير أصدقائهم وزملائهم الذين يعيشون نفس ظروفهم العلمية والاجتماعية بدرجة أكبر من وقوعهم تحت تأثير آبائهم وأفراد أسرهم .

كما تحتل العوامل الدافعية والخاصة بالمهنة ودورها في المجتمع أهمية قصوى في عدم تقليدهم لآبائهم في إختيار مهنهم .

القسم الرابع

الفروق في الخصائص والمؤثرات والعوامل بين المقلدين وغير المقلدين لمهن آبائهم

مقدمة :

بعد أن قام الباحث بعرض الخصائص والمؤثرات والعوامل الخاصة بكل من الأبناء الذين قلدوا آباءهم في إختيار مهنهم والذين لم يقلدوا آباءهم في إختيار مهنهم ، طرأ على ذهنه سؤال هو : هل تختلف الخصائص والمؤثرات والعوامل التى تلعب دورا في عملية الإختيار المهنى بين المقلدين لآبائهم وغير المقلدين لهم؟

فإذا كانت الإجابة (بنعم) فمعنى هذا أن تقليد الإبن لأبيه في إختياره لمهنته يرتبط بخصائص معينة لكل من الأب والإبن وتتحكم فيه مؤثرات وعوامل معينة تختلف عن الخصائص التى ترتبط بعدم التقليد وتتباين عن المؤثرات والعوامل التى تتحكم فيه (عدم التقليد) .

أما إذا كانت الاجابة (بلا) فمعنى هذا أن هناك خصائص و مؤثرات وعوامل مشتركة تلعب دورا في عملية الاختيار المهنى سواء قلد الأبن أباه أم لم يقلده وللوصول إلى إجابة على السؤال السابق حاول الباحث معالجة الفروق بين الخصائص المرتبطة بتقليد الإبن لأبيه والمؤثرات والعوامل التى تلعب دورا في ذلك التقليد والخصائص المرتبطة بعدم تقليد الإبن لأبيه والمؤثرات والعوامل التى تلعب دورا في عدم التقليد .

وفيما يلى عرض لنتائج المعالجة الإحصائية سابقة الذكر وتفسيرها :

الجدول رقم (٢٧)
يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير سن الأب

الفئه	البيان	غير المقلدين	المقلدون	الجملة
من ٣١-٤١	تكرار	٢ر	١ر	٣ر
	٪	٦٦ر٧	٣٣ر٣	
	٪	١ر١	٤ر٣	١ر٥٪
	٪	١ر٠	٠ر٥	
من ٤١-٥٠	تكرار	٣٢ر	٣ر	٣٥ر
	٪	٩١ر٤	٨ر٦	
	٪	١٨ر١	١٣ر٠	١٧ر٥٪
	٪	١٦ر٠	١ر٥	
من ٥١-٦٠	تكرار	٧١ر	٥ر	٨٦ر
	٪	٩٣ر٤	٦ر٦	
	٪	٤٠ر١	٢١ر٧	٣٨ر٠٪
	٪	٣٥ر٥	٢ر٥	
من ٦١-٧٠	تكرار	٣٧ر	٨ر	٤٥ر
	٪	٨٢ر٢	١٧ر٨	
	٪	٢٠ر٩	٣٤ر٨	٢٢ر٥٪
	٪	١٨ر٥	٤ر٠	
من ٧١-٨٠	تكرار	٢٥ر	٥ر	٣٠ر
	٪	٨٣ر٣	١٦ر٧	
	٪	١٤ر١	٢١ر٧	١٥ر٠٪
	٪	١٢ر٥	٢ر٥	
من ٨١-٩٠	تكرار	١٠ر	١ر	١١ر
	٪	٩٠ر٩	٩ر١	
	٪	٥ر٦	٤ر٣	٥ر٥٪
	٪	٥ر٠	٠ر٥	
	التكرار النسبة	١٧٧ ٨٨ر٥٪	٢٣ ١١ر٥٪	٢٠٠ ١٠٠٪

قيمة كا^{٢} = ٥٩ر١٠٠٦ المحسوبه
درجة الحرية = ٥ ن ٦-١ = ٥
الدلالة = ٢٩٦٦ر

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا^{٢} المحسوبة أقل من قيمة كا^{٢} الجدولية مما يدل على أن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير سن الأب في اختيار الفرد لمهنته لا يلعب دورا جوهريا في عملية الإختيار من حيث تقليد الإبن لأبيه أو عدم تقليده له .

جدول رقم (٢٨)

يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بمؤهل الأب

الفئة	البيان	غير المقلدين	المقلدون	الجملة
لا يقرأ ولا يكتب	تكرار	٦١ر	٧ر	٦٨ر
	٪	٨٩ر٧	١٠ر٣	
	٪	٣٤ر٥	٣٠ر٤	٣٤ر٠٪
	٪	٣٠ر٥	٣ر٥	
يقرأ ويكتب بدون مؤهل	تكرار	٦٧ر	٨ر	٧٥ر
	٪	٨٩ر٣	١٠ر٧	
	٪	٣٧ر٩	٣٤ر٨	٣٧ر٥٪
	٪	٣٣ر٥	٤ر٠	
شهادة إبتدائية	تكرار	١٦ر	٢ر	١٨ر
	٪	٨٨ر٩	١٢ر١	
	٪	٩ر٠	٨ر٧	٩ر٠٪
	٪	٨ر٠	١ر٠	
شهادة تدريب مهني بعد الإبتدائية	تكرار	٣ر	١ر	٤ر
	٪	٧٥ر٠	٢٥ر٠	
	٪	١ر٧	٤ر٣	٢ر٠٪
	٪	١ر٥	٠ر٥	
شهادة الكفاءة	تكرار	١٣ر٠	١ر٠	١٤ر
	٪	٩٢ر٩	٧ر١	
	٪	٧ر٣	٤ر٣	٧ر٠٪
	٪	٦ر٥	٠ر٥	

الفئة	البيان	غيرالمقلدين	المقلدون	الجملة
شهادة ثانوية	تكرار	ر١١	ر٢	ر١٣
	٪	٨٤ر٦	١٥ر٤	٥ر٦٪
	٪	٦ر٢	٨ر٧	
	٪	٥ر٥	١ر٠	
ثانوية فنيه مهنية	تكرار	ر٢	٠	ر٢
	٪	٠ر١٠٠	٠ر٠	
	٪	١ر١	٠ر٠	١ر٠٪
	٪	١ر٠	٠ر٠	
كلية متوسطة	تكرار	ر١	٠	ر١
	٪	٠ر١٠٠	٠ر٠	
	٪	٠ر٦	٠ر٠	٠ر٥٪
	٪	٠ر٥	٠ر٠	
شهادة جامعية	تكرار	ر٣	٠	ر٣
	٪	٠ر١٠٠	٠ر٠	
	٪	١ر٧	٠ر٠	١ر٥٪
	٪	١ر٥	٠ر٠	
شهادة عليا	تكرار	٠	ر٢	ر٢
	٪	٠ر٠	٠ر١٠٠	
	٪	٠ر٠	٨ر٧	١ر٠٪
	٪	٠ر٠	١ر٠	
	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨ر٥٪	١١ر٥٪	١٠٠

قيمة كا ٢ = ١٧ر٤٩٢١٤

درجة الحرية = ٩

الدلالة = ٠ر٠٤١٥

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا ٢ المحسوبة أكبر من قيمة كا ٢ الجدولية وأن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير مؤهل الأب دالة عند مستوى ٥ر. مما يدل على أن هذا المتغير يلعب دورا جوهريا في عملية اختيار الفرد لمهنته من حيث تقليد الإبن لأبيه أو عدم تقليده له .

.. ..

جدول رقم (٢٩)

يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بمهنة الأب

الفئة	البيان	غير المقلدين	المقلدون	الجملة
علمية فنيه	تكرار	٤ر	١ر	٥ر
	٪	٨٠ر٠	٢٠ر٠	
	٪	٢ر٣	٤ر٣	٢ر٥٪
	٪	٢ر٠	٠ر٥	
ادارة عليا	تكرار	٥ر	٠ر	٥ر
	٪	١٠٠ر٠	٠ر٠	
	٪	٢ر٨	٠ر٠	٢ر٥٪
	٪	٢ر٥	٠ر٠	
عمل كتابي	تكرار	١٥ر	٢ر	١٧ر
	٪	٨٨ر٢	١١ر٨	
	٪	٨ر٥	٨ر٧	٨ر٥٪
	٪	٧ر٥	١ر٠	
عمل تجارى	تكرار	٢٢ر	١١ر	٣٣ر
	٪	٦٦ر٧	٣٣ر٣	
	٪	١٢ر٤	٤٧ر٨	١٦ر٥٪
	٪	١١ر٠	٥ر٥	
خدمات عامة	تكرار	٦٨ر	٣ر	٧١ر
	٪	٩٥ر٨	٤ر٢	
	٪	٣٨ر٤	١٣ر٠	٣٥ر٥٪
	٪	٣٤ر٠	١ر٥	

الفئة	البيان	غير المقلدين	المقلدون	الجملة
عامل زراعى وصيد	تكرار	٣٦ر	٣ر	٣٩ر
	٪	٩٢ر٣	٧ر٧	
	٪	٢٠ر٣	١٣ر٠	١٩ر٥ ٪
	٪	١٨ر٠	١ر٥	
مهنى فني	تكرار	٩ر	١ر	١ ر
	٪	٩٠ر٠	١٠ر٠	
	٪	١ر٥	٤ر٣	٥ر٠ ٪
	٪	٤ر٥	٥ر٠	
عامل تشييد مبانى وعتالون	تكرار	١٦ر	٢ر	١٨ر
	٪	٨٨ر٩	١١ر١	
	٪	٩ر٠	٨ر٧	٩ر٠ ٪
	٪	٨ر٠	١ر٠	
عسكريه	تكرار	٢ر	٠ر	٢ ر
	٪	١٠٠ر٠	٠ر٠	
	٪	١ر١	٠ر٠	١ر٠ ٪
	٪	١ر٠	٠ر٠	
	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨ر٥ ٪	١١ر٥ ٪	١٠٠ ٪

قيمة كا ^{2} = ٢٠ر٩٩٤٤٢

درجة الحرية = ٨

الدلالة = ٠ر٠٠٧٢

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا ٢ المحسوبة أكبر من قيمة كا ٢ الجدولية وأن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير مهنة الأب دالة عند مستوى ١ . ر مما يدل على أن هذا المتغير يلعب دورا جوهريا في عملية إختيار الفرد لمهنته من حيث تقليد الإبن لأبيه أو عدم تقليده له .

.. ..

الجدول رقم (٣٠)

يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بعدد أفراد الأسرة

الفئة	الاستجابة	البيان	غيرمقلدين	مقلدون	الجملة
أقل من ثلاثة	غير متأثر	تكرار	٢٢	٤	٢٦
		٪	٨٤ر٦	١٥ر٤	
		٪	١٢ر٤	١٧ر٤	١٣ر٠ ٪
	صفر	٪	١١ر٠	٢ر٠	
أكثر من ثلاثة	متأثر	تكرار	١٥٥	١٩	١٧٤
		٪	٨٩ر١	١٠ر٩	٨٧ر٠ ٪
		٪	٨٧ر٦	٨٢ر٦	
		٪	٧٧ر٥	٩ر٥	
الجملة	تكرار		١٧٧	٢٣	٢٠٠
			٨٨ر٥ ٪	١١ر٥ ٪	١٠٠ ٪

قيمة $كا^2$ = ٤٤٣١١ر٠

درجة الحرية = ١

الدلالــــة = ٥٠٥٦ر٠

يتضح من الجدول السابق أن قيمة $كا^2$ المحسوبة أقل من قيمة $كا^2$ الجدولية مما يدل على أن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير عدد أفراد الأسرة في إختيار الفرد لمهنته لا يلعب دورا جوهريا في عملية الإختيار من حيث تقليد الابن لأبيه أو عدم تقليده له .

جدول رقم (٣١)
يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بسن الإبن

الفئة	البيان	غير مقلدين	مقلدون	الجملة
من ٨ الى أقل من ٢١	تكرار	٢	٠	٢
	٪	١٠٠ر٠	٠ر٠	
	٪	١ر١	٠ر٠	١ر٠٪
	٪	١ر٠	٠ر٠	
من ٢١ الى أقل من ٢٤	تكرار	٢٤	٠	٢٤
	٪	١٠٠ر٠	٠ر٠	
	٪	١٣ر٦	٠ر٠	١٢ر٠٪
	٪	١٢ر٠	٠ر٠	
من ٢٤ الى أقل من ٣٠	تكرار	٦٢	٨	٧٠
	٪	٨٨ر٦	١١ر٤	٣٥ر٠٪
	٪	٣٥ر٠	٣٤ر٨	
	٪	٣١ر٠	٤ر٠	
من ٣٠ الى اقل من ٤٠	تكرار	٥٥	٨	٦٣
	٪	٨٧ر٣	١٢ر٧	٣١ر٥٪
	٪	٣١ر١	٣٤ر٨	
	٪	٢٧ر٥	٤ر٠	
من ٤٠ الى اقل من ٥٠	تكرار	١٩	٥	٢٤
	٪	٧٩ر٢	٢٠ر٨	١٢ر٠٪
	٪	١٠ر٧	٢١ر٧	
	٪	٩ر٥	٢ر٥	

الفئة	البيان	غيرمقلدين	مقلدون	الجملة
من ٥٠ الى اقل من ٦٠	تكرار	١٥	٢	١٧
	٪	٨٨٫٢	١١٫٨	٨٫٥ ٪
	٪	٨٫٥	٨٫٧	
	٪	٧٫٥	١٫٠	
الجملة		١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨٫٥ ٪	١١٫٥ ٪	١٠٠ ٪

قيمة كا^{2} = ٥٫٢٣١٦

درجة الحرية = ١

الدلالة = ٠٫٣٥٥٤

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا^{2} المحسوبة أقل من قيمة كا^{2} الجدولية مما يدل على أن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير سن الإبن في إختيار الفرد لمهنته لا يلعب دورا جوهريا في عملية الإختيار من حيث تقليد الإبن لابيه او عدم تقليده له .

الجدول رقم (٣٢)

يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بمؤهل الإبن

الفئة	البيان	غير المقلدين	المقلدون	الجملة
لا يقرأ ولا يكتب	تكرار	٣	٠	٣
	٪	١٠٠ر٠	٠ر٠	
	٪	١ر٧	٠ر٠	١ر٥٪
	٪	١ر٥	٠ر٠	
يقرأ ويكتب بدون مؤهل	تكرار	٤	٣	٧
	٪	٥٧ر١	٤٢ر٩	٣ر٥ ٪
	٪	٢ر٣	١٣ر٠	
	٪	٢ر٠	١ر٥	
شهادة ابتدائية	تكرار	٣٥	٥	٤٠
	٪	٨٧ر٥	١٢ر٥	٢٠ر٠٪
	٪	١٩ر٨	٢١ر٧	
	٪	١٧ر٥	٢ر٥	
شهادة تدريب مهني بعد الابتدائية	تكرار	٤	٠	٤
	٪	١٠٠ر٠	٠ر٠	٢ر٠٪
	٪	٢ر٣	٠ر٠	
	٪	٢ر٠	٠ر٠	
شهادة الكفاءة	تكرار	٣١	٣	٣٤
	٪	٩١ر٢	٨ر٨	١٧ر٠٪
	٪	١٧ر٥	١٣ر٠	
	٪	١٥ر٥	١ر٥	
شهادة ثانوية عامة	تكرار	٣٤	٤	٣٨
	٪	٨٩ر٥	١٠ر٥	١٩ر٠٪
	٪	١٩ر٢	١٧ر٤	
	٪	١٧ر٠	٢ر٠	

الفئة	البيان	غير المقلدين	المقلدون	الجملة
شهادة ثانوية فنيه مهنيــه	تكرار	٢٠	٢	٢٢
	٪	٩٠ر٩	٩ر١	١١ر٠٪
	٪	١١ر٣	٨ر٧	
	٪	١٠ر٠	١ر٠	
شهادة كليــة متوسطة	تكرار	٤	١	٥
	٪	٨٠ر٠	٢٠ر٠	٢ر٥٪
	٪	٢ر٣	٤ر٣	
	٪	٢ر٠	٠ر٥	
شهادة جامعية	تكرار	٣٩	٥	٤٤
	٪	٨٨ر٦	١١ر٤	٢٢ر٠٪
	٪	٢٢ر٠	٢١ر٧	
	٪	١٩ر٥	٢ر٥	
شهادةعليا	تكرار	٣	٠	٣
	٪	١٠٠ر٠	٠ر٠	١ر٥٪
	٪	١ر٧	٠ر٠	
	٪	١ر٥	٠ر٠	
الاجمالى	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨ر٥٪	٪	١٠٠٪

قيمة كا ٢ = ٨ر٨٥٧٥٠

درجة الحرية = ٩

الدلالــــة = ٠ر٤٥٠٤

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا ٢ المحسوبة أقل من قيمة كا ٢ الجدولية مما يدل على أن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير مؤهل الإبن في اختيار الفـــرد لمهنته لا يلعب دورا جوهريا في عملية الإختيار من حـيث تقليد الابـــن لأبيه أو عدم تقليده له.

الجدول رقم (٣٣)
يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بمهنة الابـــن

الـفئة	البيان	غيرمقلدين	مقلدون	الجملة
علميه فنيه	تكرار	٢٢	٤	٢٦
	٪	٨٤ر٦	١٥ر٤	١٣ر٠ ٪
	٪	١٢ر٤	١٧ر٤	
	٪	١١ر٠	٢ر٠	
ادارة عليا	تكرار	١٧	١	١٨
	٪	٩٤ر٤	٥ر٦	
	٪	٩ر٦	٤ر٣	٩ر٠ ٪
	٪	٨ر٥	٠ر٥	
عمل كتابي	تكرار	٧٤	٥	٧٩
	٪	٩٣ر٧	٦ر٣	٣٩ر٥ ٪
	٪	٤١ر٨	٢١ر٧	
	٪	٣٧ر٠	٢ر٥	
عمل تجارى	تكرار	٣	٧	١٠
	٪	٣٠ر٠	٧٠ر٠	٥ر٠ ٪
	٪	١ر٧	٣٠ر٤	
	٪	١ر٥	٣ر٥	
خدمات عامة	تكرار	١٨	١	١٩
	٪	٩٤ر٧	٥ر٣	٩ر٥ ٪
	٪	١٠ر٢	٤ر٣	
	٪	٩ر٠	٠ر٥	
عامل زراعي وصيد	تكرار	٤	٠	٤
	٪	١٠٠ر٠	٠ر٠	٢ر٠ ٪
	٪	٢ر٣	٠ر٠	
	٪	٢ر٠	٠ر٠	

الفئة	البيان	غير مقلدين	مقلدون	الجملة
مهني فني	تكرار	١٨	٢	٢٠
	٪	٩٠ر٠	١٠ر٠	١٠ر٠ ٪
	٪	١٠ر٢	٨ر٧	
	٪	٩ر٠	١ر٠	
عامل تشييد مباني وعتالين	تكرار	٥	٠	٥
	٪	١٠٠ر٠	٠ر٠	٢ر٥ ٪
	٪	٢ر٨	٠ر٠	
	٪	٢ر٥	٠ر٠	
عسكريه	تكرار	١٦	٣	١٩
	٪	٨٤ر٢	١٥ر٨	٩ر٥ ٪
	٪	٩ر٠	١٣ر٠	
	٪	٨ر٠	١ر٥	
الاجمالى	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨ر٥ ٪	١١ر٥ ٪	١٠٠ ٪

قيمة كا٢ = ٣٨ر٩٩٤٨٧
درجة الحرية = ٨
الدلالة = ٠ر٠٠٠٠

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا٢ المحسوبة أكبر من قيمة كا٢ الجدولية وأن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير مهنة الإبن دالة عند مستوى ٠ر٠١ مما يدل على ان هذا المتغير يلعب دورا جوهريا في عملية إختيار الفرد لمهنته من حيث تقليد الإبن لأبيه أو عدم تقليده له .

جدول رقم (٣٤)

يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بالدخل الشهرى للإبن

الفئة	البيان	غير المقلدين	المقلدون	الجملة
أقل من ١٠٠٠	تكرار	١	٠	١
	٪	١٠٠ر٠	٠ر٠	٠ر٥ ٪
	٪	٠ر٦	٠ر٠	
	٪	٠ر٥	٠ر٠	
من ١٠٠٠-٢٠٠٠	تكرار	٢٠	٣	٢٣
	٪	٨٧ر٠	١٣ر٠	١١ر٥ ٪
	٪	١١ر٣	١٣ر٠	
	٪	١٠ر٠	١ر٥	
من ٢٠٠٠-٣٠٠٠	تكرار	٣٥	١	٣٦
	٪	٩٧ر٢	٢ر٨	١٨ ٪
	٪	١٩ر٨	٤ر٣	
	٪	١٧ر٥	٠ر٥	
من ٣٠٠٠-٤٠٠٠	تكرار	٣٦	٧	٤٣
	٪	٨٣ر٧	١٦ر٣	٢١ر٥ ٪
	٪	٢٠ر٣	٣٠ر٤	
	٪	١٨ر٠	٣ر٥	
من ٤٠٠٠-٥٠٠٠	تكرار	٨٥	١٢	٩٧
	٪	٨٧ر٦	١٢ر٤	٤٨ر٥ ٪
	٪	٤٨ر٠	٥٢ر٢	
	٪	٤٢ر٥	٦ر٠	
	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨ر٥ ٪	١١ر٥ ٪	١٠٠ ٪

قيمة كا^{٢} = ٣ر٩١٢٠٩

درجة الحرية = ٤

الدلالة = ٠ر٤١٨٠

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا ٢ المحسوبة أقـــل من قيمة كا ٢ الجدولية مما يدل على أن الفروق بين المقلدين وغيـــــر المقلدين فيما يتعلق بتأثير دخل الإبن الشهرى في إختيار الفرد لمهنته لاتلعب دورا جوهريا في عملية الإختيار من حيث تقليد الإبن لأبيـــــه أو عدم تقليده له .

. .   . .

جدول رقم (٣٥)

يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين
فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية للإبن

الفئة	الإستجابة	البيان	غير المقلدين	المقلدون	الجملة
أعزب		تكرار	٤٣	٩	٥٢
		٪	٤٢ر٧	١٧ر٣	٢٦ر٠٪
		٪	٢٤ر٣	٣٩ر١	
		٪	٢١ر٥	٤ر٥	
متزوج		تكرار	١٢٩	١٤	١٤٣
		٪	٩٠ر٢	٩ر٨	٧١ر٥٪
		٪	٧٢ر٩	٦٠ر٩	
		٪	٦٤ر٥	٧ر٠	
مطلق		تكرار	٣	٠	٣
		٪	١٠٠ر٠	٠ر٠	
		٪	١ر٧	٠ر٠	١ر٥٪
		٪	١ر٥	٠ر٠	
توفيت الزوجة ارمل		تكرار	٢	٠	٢
		٪	١٠٠ر٠	٠ر٠	
		٪	١ر١	٠ر٠	١ر٠٪
		٪	١ر٠	٠ر٠	
		تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
			٨٨ر٥٪	١١ر٥٪	١٠٠٪

كا² = ٢ر٧٨٣٨٠

درجة الحرية = ٣

الدلالة = ٤٢٦٢

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا^{٢} المحسوبة أقل من قيمة كا^{٢} الجدولية مما يدل على أن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير الحالة الاجتماعية للإبن في إختيار الفرد لمهنته لا تلعب دورا جوهريا في عملية الإختيار من حيث تقليد الإبن لأبيه أو عدم تقليده له .

. . . .

الجدول رقم (٣٦)

يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بالسكن مع الاسرة

الفئة	الاستجابة	البيان	غير مقلدين	مقلدون	الجملة
لا	غير متأثر	تكرار	١٠٣	٧	١١٠
		٪	٩٣ر٦	٦ر٤	٥٥ر٠٪
		٪	٥٨ر٢	٣٠ر٤	
		٪	٥١ر٥	٣ر٥	
نعم	متأثر	تكرار	٧٤	١٦	٩٠
		٪	٨٢ر٢	١٧ر٨	٤٥ر٠٪
		٪	٤١ر٨	٦٩ر٦	
		٪	٣٧ر٠	٨ر٠	
		٪	١٧٧	٢٣	٢٠٠
			٨٨ر٥٪	١١ر٥٪	١٠٠٪

قيمة $كا^2$ = ٦ر٣٣٦٥١
درجة الحرية = ١
الدلالة = ٠ر٠١١٨

يتضح من الجدول السابق أن قيمة $كا^2$ المحسوبة أكبر من (قيمة $كا^2$ الجدولية وأن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير السكن مع الأسرة دالة عند مستوى ٠٥ر مما يدل على أن هذا المتغير يلعب دورا جوهريا في عملية إختيار الفرد لمهنته من حيث تقليد الإبن لأبيه أو عدم تقليده له .

جدول رقم (٣٧)

يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير الأب

الإستجابة	البيان	غير مقلدين	مقلدون	الجملة
غير متأثر	تكرار	١٥٧	٥	١٦٢
	٪	٩٦ر٩	٣ر١	٨١ر٠
	٪	٨٨ر٧	٢١ر٧	
	٪	٧٨ر٥	٢ر٥	
متأثر	تكرار	٢٠	١٨	٣٨
	٪	٥٢ر٦	٤٧ر٤	١٩ر٠
	٪	١١ر٣	٧٨ر٣	
	٪	١٠ر٠	٩ر٠	
الجملة	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٪١١ر٥	٪٨٨ر٥	٪١٠٠

قيمة $كا^2$ = ٥٩ر٣٠٣٧٠

درجة الحرية = ١

الدلالــــة = ٠٠٠٠ر٠

يتضح من الجدول السابق أن قيمة $كا^2$ المحسوبة أكبر من قيمة $كا^2$ الجدولية وأن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير الإبن بأبيه دالة عند مستوى ١٠٠ر مما يدل على أن هذا المتغير يلعب دورا جوهريا في عملية اختيار الفرد لمهنته من حيث تقليد الإبن لأبيه أو عدم تقليده له .

جدول رقم (٣٨)
يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير أحد الاقارب

الاستجابة	البيان	غير مقلدين	مقلدون	الجملة
غير متأثر	تكرار	١٣٩	١١	١٥٠
	٪	٩٢٫٧	٧٫٣	٧٥٫٠٪
	٪	٧٨٫٥	٤٧٫٨	
	٪	٦٩٫٥	٥٫٥	
متأثر	تكرار	٣٨	١٢	٥٠
	٪	٧٦٫٠	٢٤٫٠	٢٥٫٠٪
	٪	٢١٫٥	٥٢٫٢	
	٪	١٩٫٠	٦٫٠	
الجملة	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨٫٥٪	١١٫٥٪	١٠٠٪

قيمة كا٢ = ١٠٫٢٣٤٩٩
درجة الحرية = ١
الدلالـــــة = ٫٠٠١٤

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا٢ المحسوبة أكبر من قيمة كا٢ الجدولية وأن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلـــق بتأثير أحد الأقارب دالة عند مستوى مما يدل على أن هذا المتغيـــر يلعب دورا جوهريا في عملية اختيار الفرد لمهنته من حيث تقليـــد الإبن لأبيه أو عدم تقليده له .

جدول رقم (٣٩)
يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير الأم

الاستجابة	البيان	غير مقلدين	مقلدون	الجملة
غير متأثر	تكرار	١٦٩	٢١	١٦٠
	٪	٨٨ر٩	١١ر١	٩٥ر٠ ٪
	٪	٩٥ر٥	٦١ر٣	
	٪	٨٤ر٥	١٠ر٥	
متأثر	تكرار	٨	٢	١٠
	٪	٨٠ر٠	٢٠ر٠	٥ر٠ ٪
	٪	٤ر٥	٨ر٧	
	٪	٤ر٠	١ر٠	
الجملة	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨ر٥ ٪	١١ر٥	١٠٠ ٪

قيمة $كا^{٢}$ = ٧٤٧٢٦ر٠

درجة الحرية = ١

الدلالـــة = ٣٨٧٣ر٠

يتضح من الجدول السابق أن قيمة $كا^{٢}$ المحسوبة أقل من قيمة $كا^{٢}$ الجدولية مما يدل على أن الفروق بين المقلدين وغير المقلديـــن فيما يتعلق بتأثير الام في إختيار الفرد لمهنته لا يلعب دورا جوهرا في عملية الإختيار من حيث تقليد الابن لأبيه أو عدم تقليده له .

جدول رقم (٤٠)

يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين بتأثير الأخوه

الاستجابة	البيان	غير مقلدين	مقلدون	الجملة
غير متأثر	تكرار	١٨	١٦٠	١٧٨
	٪	١٠ر١	٨٩ر٩	٨٩ر٠٪
	٪	٧٨ر٣	٩٠ر٤	
	٪	٩ر٠	٨٠ر٠	
متأثر	تكرار	١٧	٥	٢٢
	٪	٧٧ر٣	٢٢ر٧	١١ر٠٪
	٪	٩ر٦	٢١ر٧	
	٪	٨ر٥	٢ر٥	
الجملة	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨ر٥٪	١١ر٥٪	١٠٠٪

قيمة $كا^2$ = ٣ر٠٦١٥٣
درجة الحرية = ١
الدلالــــة = ٠ر٠٨٠٢

يتضح من الجدول السابق أن قيمة $كا^2$ المحسوبة اقــــل من قيمة $كا^2$ مما يدل على ان الفروق بين المقلدين وغير المقلديــن فيما يتعلق بتأثير الاخوة في اختيار الفرد لمهنته لا يلعــب دورا جوهريا في عملية الاختيار من حيث تقليد الابن لابيــه أو عدم تقليده له .

جدول رقم (٤١)

يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير الأخوات

الجملة	مقلدون	غير مقلدين	البيان	الاستجابة
١٩٩	٢٢	١٧٧	تكرار	غير متأثر
٩٩ر٥٪	١١ر١	٨٨ر٩	٪	
	٩٥ر٧	١٠٠ر٠	٪	
	١١ر٠	٨٨ر٥	٪	
١	١	٠	تكرار	متأثر
٠ر٥٪	١٠٠ر٠	٠ر٠	٪	
	٤ر٣	٠ر٠	٪	
	٠ر٥	٠ر٠	٪	
٢٠٠	٢٣	١٧٧	تكرار	الجملة
١٠٠٪	١١ر٥٪	٨٨ر٥٪		

قيمة كا^{٢} = ٧ر٧٣٤٣٣

درجة الحرية = ١

الدلالـــة = ٠ر٠٠٥٤

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا^{٢} المحسوبة أكبر من قيمة كا^{٢} الجدولية وأن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلـــق بتأثير الأخوات دالة عند مستوى ٠١ ،مما يدل على أن هذا المتغيـــر يلعب دورا جوهريا في عملية اختيار الفرد لمهنته من حيث تقليد الابـــن لأبيه أو عدم تقليده له .

جدول رقم(٤٢)

يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير الأصدقاء

الاستجابة	البيان	غير مقلدين	مقلدون	الجملة
غير متأثر	تكرار	١٢٨	١٩	١٤٧
	٪	٨٧ر١	١٢ر٩	٧٣ر٥٪
	٪	٧٢ر٣	٨٢ر٦	
	٪	٦٤ر٠	٩ر٥	
متأثر	تكرار	٤٩	٤	٥٣
	٪	٩٢ر٥	٧ر٥	٢٦ر٥٪
	٪	٢٧ر٧	١٧ر٤	
	٪	٢٤ر٥	٢ر٠	
الجملة	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨ر٥٪	١١ر٥٪	١٠٠٪

قيمة كا^{2} = ١ر١٠٧٠٤

درجة الحرية = ١

الدلالـــة = ٠ر٢٩٢٧

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا^{2} المحسوبة أقل من قيمة كا^{2} الجدولية مما يدل على أن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير الأصدقاء في إختيار الفرد لمهنته لايلعب دورا جوهريا في عملية الاختيار، من حيث تقليد الإبن لأبيه أوعدم تقليده له .

جدول رقم (٤٣)

يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير المدرسين

الاستجابة	البيان	غير مقلدين	مقلدون	الجملة
غير متأثر	تكرار	١٧٤	٢٢	١٩٦
	٪	٨٨ر٨	١١ر٢	٩٨ر٠ ٪
	٪	٩٨ر٣	٩٥ر٧	
	٪	٨٧ر٠	١١ر٠	
متأثر	تكرار	٣	١	٤
	٪	٧٥ر٠	٢٥ر٠	٢ر٠ ٪
	٪	١ر٧	٤ر٣	
	٪	١ر٥	ر٥	
الجملة	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨ر٥ ٪	١١ر٥ ٪	١٠٠ ٪

قيمة كا^2 = ٧٢٣٠٩٠ر٠

درجة الحرية = ١

الدلالـــة = ٣٩٢٦ر٠

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا^2 المحسوبة أقل من قيمة كا^2 الجدولية مما يدل على أن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلـق بتأثير المدرسين في اختيار الفرد لمهنته لا يلعب دورا جوهريا في عمليـة الإختيار من حيث تقليد الإبن لأبيه أو عـدم تقليده له .

جدول رقم (٤٤)

يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير الخال

الاستجابة	البيان	غير مقلدين	مقلدون	الجملة
غير متأثر	تكرار	١٧١	٢٣	١٩٤
	٪	٨٨ر١	١١ر٩	٩٧ر٠٪
	٪	٩٦ر٦	١٠٠ر٠	
	٪	٨٥ر٥	١١ر٥	
متأثر	تكرار	٦	٠	٦
	٪	١٠٠ر٠	٠ر٠	٣ر٠٪
	٪	٣ر٤	٠ر٠	
	٪	٣ر٠	٠ر٠	
الجملة	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨ر٥٪	١١ر٥٪	١٠٠٪

قيمة كا^2 = ٠ر٨٠٣٧٧

درجة الحرية = ١

الدلالـــة = ٠ر٣٧٠٠

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا^2 المحسوبة أقل مـــن قيمة كا^2 الجدولية مما يدل على أن الفروق بين المقلدين وغير المقلديـــن فيما يتعلق بتأثير الخال في إختيار الفرد لمهنته لا يلعب دورا جهوريا في عملية الإختيار من حيث تقليد الإبن لأبيه أو عدم تقليده له .

جدول رقم (٤٥)
يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير العم

الاستجابة	البيان	غير مقلدين	مقلدون	الجملة
غير متأثر	تكرار	١٧٥	٢٣	١٩٨
	٪	٨٨ر٤	١١ر٦	٩٩ر٠ ٪
	٪	٩٨ر٩	١٠٠ر٠	
	٪	٨٧ر٥	١١ر٥	
متأثر	تكرار	٢	٠	٢
	٪	١٠٠ر٠	٠ر٠	١ر٠ ٪
	٪	١ر١	٠ر٠	
	٪	١ر٠	٠ر٠	
الجملة	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨ر٥ ٪	١١ر٥ ٪	١٠٠ ٪

قيمة كا^{٢} = ٠ر٢٦٢٥١

درجة الحرية = ١

الدلالـــــة = ٠ر٦٠٨٤

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا^{٢} المحسوبة أقل من قيمة كا^{٢} الجدولية مما يدل على أن الفروق بين المقلدين وغير المقلديـــن فيما يتعلق بتأثير العم في إختيار الفرد لمهنته لا يلعب دورا جوهريا فـي عملية الإختيار من حيث تقليد الإبن لأبيه او عدم تقليده له .

جدول رقم (٤٦)

يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بعامل احترام الناس وتقديرهم لنوع المهنة

الاستجابة	البيان	غير مقلدين	مقلدون	الجملة
غير متأثر	تكرار	٦٧	٤	٧١
	٪	٩٤ر٤	٥ر٦	٣٥ر٥٪
	٪	٣٧ر٩	١٧ر٤	
	٪	٣٣ر٥	٢ر٠	
متأثر	تكرار	١٠٠	١٩	١٢٩
	٪	٨٥ر٣	١٤ر٧	٦٤ر٥٪
	٪	٦٢ر١	٨٢ر٦	
	٪	٥٥ر٠	٩ر٥	
الجملة	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨ر٥٪	١١ر٥٪	١٠٠٪

قيمة كا٢ = ٣ر٧٢١٩٥

درجة الحرية = ١

الدلالة = ٠ر٠٥٣٧

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا٢ المحسوبة أقل من قيمة كا٢ الجدولية مما يدل على أن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير عامل إحترام الناس وتقديرهم لنوع المهنة في اختيار الفرد لمهنته لا يلعب دورا جوهريا في عملية الإختيار من حيث تقليد الإبن لأبيه أو عدم تقليده له.

جدول رقم (٤٧)

يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بعامل أهمية المهنة الإقتصادية للبــلاد .

الاستجابة	البيان	غير مقلدين	مقلدون	الجملة
غير متأثر	تكرار	٨٧	١٠	٩٧
	٪	٨٩ر٧	١٠ر٣	٤٨ر٥ ٪
	٪	٤٩ر٢	٤٣ر٥	
	٪	٤٣ر٥	٥ر٠	
متأثر	تكرار	٩٠	١٣	١٠٣
	٪	٨٧ر٤	١٢ر٦	٥١ر٥ ٪
	٪	٥٠ر٨	٥٦ر٥	
	٪	٤٥ر٠	٦ر٥	
الجملة	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨ر٥ ٪	١١ر٥ ٪	١٠٠ ٪

قيمة كا^{٢} = ٢٦٢٣٩ر٠

درجة الحرية = ١

الدلالــــة = ٦٠٨٥ر٠

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا^{٢} المحسوبة أقل من قيمة كا^{٢} الجدولية مما يدل على أن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيمــــا يتعلق بتأثير عامل أهمية المهنة الاقتصادية في اختيار الفرد لمهنتــه لا يلعب دورا جوهريا في عملية الإختيار من حيث تقليد الإبن لأبيــــه أو عدم تقليده له .

جدول رقم (٤٨)

يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بعامل تحقيق الطموحات لدى الفرد .

الاستجابة	البيان	غير مقلدين	مقلدون	الجملة
غير متأثر	تكرار	٧٦	٦	٨٢
	٪	٩٢ر٧	٧ر٣	٠ر٤١٪
	٪	٤٢ر٩	٢٦ر١	
	٪	٣٨ر٠	٣ر٠	
متأثر	تكرار	١٠١	١٧	١١٨
	٪	٨٥ر٦	١٤ر٤	٠ر٥٩٪
	٪	٥٧ر١	٧٣ر٩	
	٪	٥٠ر٠	٨ر٥	
الجملة	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨ر٥٪	١١ر٥٪	١٠٠٪

قيمة $كا^2$ = ٢ر٣٨٩٣٦

درجة الحرية = ١

الدلالـــة = ٠ر١٢٢٢

يتضح من الجدول السابق أن قيمة $كا^2$ المحسوبة أقل مـــن قيمة $كا^2$ الجدولية مما يدل على أن الفروق بين المقلدين وغير المقلديـــن فيما يتعلق بتأثير عامل تحقيق الطموحات في إختيار الفرد لمهنته لا يلعب دورا جوهريا في عملية الإختيار من حيث تقليد الإبن لأبيه أو عـــدم تقليده له .

جدول رقم (٤٩)

يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بعامل تحسين الدخل الشهرى

الاستجابة	البيان	غير مقلدين	مقلدون	الجملة
غير متأثر	تكرار	٧٩	٤	٨٣
	٪	٩٥٫٢	٤٫٨	٤١٫٥٪
	٪	٤٤٫٦	١٧٫٤	
	٪	٣٩٫٥	٢٫٠	
متأثر	تكرار	٩٨	١٩	١١٧
	٪	٨٣٫٨	١٦٫٢	٥٨٫٥٪
	٪	٥٥٫٤	٨٢٫٦	
	٪	٤٩٫٠	٩٫٥	
الجملة	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨٫٥٪	١١٫٥٪	١٠٠٪

قيمة كا^{2} = ٦٫٢٢١٩٧

درجة الحرية = ١

الدلالـــة = ٠٫١٢٦

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا^{2} المحسوبة أكثر من قيمة كا^{2} الجدولية وأن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير عامل تحسين الدخل الشهرى دالة عند مستوى ٠٫٠٥ مما يدل على أن هذا المتغير يلعب دورا جوهريا في عملية إختيار الفرد لمهنته من حيث تقليد الإبن لأبيه أو عدم تقليده له .

جدول رقم (٥٠)
يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بعامل دخل المهنة المرتفع

الاستجابة	البيان	غير مقلدين	مقلدون	الجملة
غير متأثر	تكرار	١٤٢	١٣	١٥٥
	٪	٩١ر٦	٨ر٤	٧٧ر٥٪
	٪	٨٠ر٢	٥٦ر٥	
	٪	٧١ر٠	٦ر٥	
متأثر	تكرار	٣٥	١٠	٤٥
	٪	٧٧ر٨	٢٢ر٢	٢٢ر٥٪
	٪	١٩ر٨	٤٣ر٥	
	٪	١٧ر٥	٥ر٠	
الجملة	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨ر٥٪	١١ر٥٪	١٠٠٪

قيمة كا^{٢} = ٦ر٥٥٩٠٢
درجة الحرية = ١
الدلالـــة = ٠ر٠١٠٤

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا^{٢} المحسوبة أكبر من قيمة كا^{٢} الجدولية وأن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير عامل دخل المهنة المرتفع دالة عند مستوى ٠٥ر مما يدل على أن هذا المتغير يلعب دورا جوهريا في عملية اختيار الفرد لمهنته من حيث تقليد الإبن لأبيه أو عدم تقليده له .

جدول رقم (٥١)

يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بعامل الرغبة في عمل الخير

الاستجابة	البيان	غير مقلدين	مقلدون	الجملة
غير متأثر	تكرار	٦٥	٨	٧٣
	٪	٨٩ر٠	١١ر٠	٣٦ر٥٪
	٪	٣٦ر٧	٣٤ر٨	
	٪	٣٢ر٥	٤ر٠	
متأثر	تكرار	١١٢	١٥	١٢٧
	٪	٨٨ر٢	١١ر٨	٦٣ر٥٪
	٪	٦٣ر٣	٦٥ر٢	
	٪	٥٦ر٠	٧ر٥	
الجملة	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨ر٥٪	١١ر٥٪	١٠٠٪

قيمة كا^{2} = ٠ر٠٣٣٠٧

درجة الحرية = ١

الدلالة = ٠ر٨٥٥٧

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا^{2} المحسوبه أقل من قيمة كا^{2} الجدولية مما يدل على أن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير عامل الرغبة في عمل الخير في إختيار الفرد لمهنته لا يلعب دورا جوهريا في عملية الاختيار من حيث تقليد الابن أبيه أو عدم تقليده له .

جدول رقم (٥٢)
يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بعامل تحقيق الذات

الاستجابة	البيان	غير مقلدين	مقلدون	الجملة
غير متأثر	تكرار	٧٢	٩	٨١
	٪	٨٨ر٩	١١ر١	٤٠ر٥ ٪
	٪	٤٠ر٧	٣٩ر١	
	٪	٣٦ر٠	٤ر٥	
متأثر	تكرار	١٠٥	١٤	١١٩
	٪	٨٨ر٢	١١ر٨	٥٩ر٥ ٪
	٪	٥٩ر٣	٦٠ر٩	
	٪	٥٢ر٥	٧ر٠	
الجملة	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨ر٥ ٪	١١ر٥ ٪	١٠٠ ٪

قيمة كا^{2} = ٠ر٠٢٠٢٣
درجة الحرية = ١
الدلالة = ٠ر٨٨٦٩

يتضح من الجدول السابق قيمة كا^{2} المحسوبة أقل من قيمة كا^{2} الجدولية مما يدل على أن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير عامل تحقيق الذات في إختيار الفرد لمهنته لا يلعب دوراً جوهرياً في عملية الاختيار من حيث تقليد الإبن لأبيه أو عدم تقليده له .

جدول رقم (٥٣)

يوضح الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بعامل ندرة المهنة في المجتمع

الاستجابة	البيان	غير مقلدين	مقلدون	الجملة
غير متأثر	تكرار	١٢٧	١٤	١٤١
	٪	٩٠ر١	٩ر٩	٧٠ر٥٪
	٪	٧١ر٨	٦٠ر٩	
	٪	٦٣ر٥	٧ر٠	
متأثر	تكرار	٥٠	٩	٥٩
	٪	٨٤ر٧	١٥ر٣	٢٩ر٥٪
	٪	٢٨ر٢	٣٩ر١	
	٪	٢٥ر٠	٤ر٥	
الجملة	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨ر٥٪	١١ر٥٪	١٠٠٪

قيمة كا٢ = ١ر١٥٨٩٥

درجة الحرية = ١

الدلالــــة = ٠ر٢٨١٧

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا٢ المحسوبة أقل من قيمة كا٢ الجدولية مما يدل على أن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير عامل ندرة المهنة في المجتمع . في إختيار الفرد لمهنته لا يلعب دورا جوهريا في عملية الإختيار من حيث تقليد الإبن لأبيه أو عدم تقليده له .

جدول رقم (٥٤)

يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بعامل رفع مكانة الأسرة

الاستجابة	البيان	غير مقلدين	مقلدون	الجملة
غير متأثر	تكرار	٩٥	٨	١٠٣
	٪	٩٢ر٢	٧ر٨	٥١ر٥٪
	٪	٥٣ر٧	٣٤ر٨	
	٪	٤٧ر٥	٤ر٠	
متأثر	تكرار	٨٢	١٥	٩٧
	٪	٨٤ر٥	١٥ر٥	٤٨ر٥٪
	٪	٤٦ر٣	٦٥ر٢	
	٪	٤١ر٠	٧ر٥	
الجملة	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨ر٥٪	١١ر٥٪	١٠٠٪

قيمة $كا^2$ = ٢ر٩٠٧٨٥

درجة الحرية = ١

الدلالة = ٠ر٠٨٨١

يتضح من الجدول السابق أن قيمة $كا^2$ المحسوبة أقل من قيمة $كا^2$ الجدولية مما يدل على أن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير عامل رفع مكانة الأسرة في إختيار الفرد لمهنته لا يعلب دورا جوهريا في عملية الإختيار من حيث تقليد الإبن لأبيه أو عدم تقليده له .

جدول رقم (٥٥)

يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتحقيق الحياة المستقرة

الاستجابة	البيان	غير مقلدين	مقلدون	الجملة
غير متأثر	تكرار	٥٩	٦	٦٥
	٪	٩٠٫٨	٩٫٢	٣٢٫٥٪
	٪	٣٣٫٣	٢٦٫١	
	٪	٢٩٫٥	٣٫٠	
متأثر	تكرار	١١٨	١٧	١٣٥
	٪	٨٧٫٤	١٢٫٦	٦٧٫٥٪
	٪	٦٦٫٧	٧٣٫٩	
	٪	٥٩٫٠	٨٫٥	
الجملة	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨٫٥	١١٫٥٪	١٠٠٪

قيمة كا^2 = ٠٫٤٨٧٢٢

درجة الحرية = ١

الدلالــــة = ٠٫٤٨٥٢

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا^2 المحسوبة أقل من قيمة كا^2 الجدولية مما يدل على أن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير عامل تحقيق الحياة المستقرة في اختيار الفرد لمهنته لا يلعب دورا جوهريا في عملية الاختيار من حيث تقليد الابن لأبيه أو عدم تقليده له .

جدول رقم (٥٦)

يوضح الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بعامل حبي للعمل الحركي وبذل الجهد

الاستجابة	البيان	غير مقلدين	مقلدون	الجملة
غير متأثر	تكرار	٤٨	٥	٥٣
	٪	٩٠ر٦	٩ر٤	٢٦ر٥ ٪
	٪	٢٧ر١	٢١ر٧	
	٪	٢٤ر٠	٢ر٥	
متأثر	تكرار	١٢٩	١٨	١٤٧
	٪	٨٧ر٨	١٢ر٢	٧٣ر٥ ٪
	٪	٧٢ر٩	٧٨ر٣	
	٪	٦٤ر٥	٩ر٠	
الجملة	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨ر٥ ٪	١١ر٥ ٪	١٠٠ ٪

قيمة كا^{٢} = ٣٠٢٤٣ر٠

درجة الحرية = ١

الدلالة = ٥٨٢٤ر٠

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا^{٢} المحسوبة أقل من قيمة كا^{٢} الجدولية مما يدل على أن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير عامل حبي للعمل الحركي وبذل الجهد في إختيار الفرد لمهنته لا يلعب دورا جوهريا في عملية الإختيار من حيث تقليد الإبن لأبيه أو عدم تقليده له .

جدول رقم (٥٧)
يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بالعامل الديني

الاستجابة	البيان	غير مقلدين	مقلدون	الجملة
غير متأثر	تكرار	١٢٠	١٦	١٣٦
	٪	٨٨ر٢	١١ر٨	٦٨ر٠٪
	٪	٦٧ر٨	٦٩ر٦	
	٪	٦٠ر٠	٨ر٠	
متأثر	تكرار	٥٧	٧	٦٤
	٪	٨٩ر١	١٠ر٩	٣٢ر٠٪
	٪	٣٢ر٢	٣٠ر٤	
	٪	٢٨ر٥	٣ر٥	
الجملة	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨ر٥٪	١١ر٥٪	١٠٠٪

قيمة كا^{٢} = ٠٢٩٢٦ر٠
درجة الحرية = ١
الدلالة = ٨٦٤٢ر٠

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا^{٢} المحسوبة أقل من قيمة كا^{٢} الجدولية مما يدل على أن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير العامل الديني في اختيار الفرد لمهنته لا يلعب دوراً جوهرياً في عملية الإختيار من حيث تقليد الإبن لأبيه أو عدم تقليده له .

جدول رقم (٥٨)

يوضح دلالة الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بالعامل الثقافي

الاستجابة	البيان	غير مقلدين	مقلدون	الجملة
غير متأثر	تكرار	١٤٣	١٩	١٦٢
	%	٨٨ر٣	١١ر٧	٨١ر٠ %
	%	٨٠ر٨	٨٢ر٦	
	%	٧١ر٥	٩ر٥ ؟	
متأثر	تكرار	٣٤	٤	٣٨
	%	٨٩ر٥	١٠ر٥	١٩ر٠ %
	%	١٩ر٢	١٧ر٤	
	%	١٧ر٠	٢ر٠	
الجملة	تكرار	١٧٧	٢٣	٢٠٠
		٨٨ر٥ %	١١ر٥ %	١٠٠ %

قيمة كا^{٢} = ٠ر٠٤٣٧٠

درجة الحرية = ١

الدلالة = ٠ر٨٣٤٤

يتضح من الجدول السابق أن قيمة كا^{٢} المحسوبة أقل من قيمة كا^{٢} الجدولية مما يدل على أن الفروق بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بتأثير العامل الثقافي في اختيار الفرد لمهنته لا يلعب دورا جوهريا في عملية الإختيار من حيث تقليد الإبن لأبيه أو عدم تقليده له .

ويتضح لنا من الجدول السابق مايلي :

أولا : فيما يتعلق بالخصائص التى تميز المقلدين لمهن آباءهم عن غير المقلدين لهما :

ثبت أن بعض المتغيرات تلعب دورا جوهريا في عملية تقليد مهنة الأب أو عدم تقليدها هي :-

١ - مهنة الإبن ٢ - مهنة الأب ٣ - مؤهل الأب ٤ - السكن مع الأسرة

وتفسير ذلك أن المهنة التى يختارها الإبن غالبا ماتكون عاملا مؤثرا في تقليد الأب أو عدم تقليده لما تمثله المهنة بالنسبة للفرد من مكانة إجتماعية ودخل إقتصادى مرتفع وإشباع للميول وإستغلال القدرات والمؤهلات التى حصل عليها الفرد .

كما أن مهنة الأب تلعب دورا أساسيا في تقليد إبنه له . فإذا كانت محققة لمستوى طموحاته فإنه سيشغل مهنة مثلها أما إذا لم تكن محققة لتلك الطموحات فإنه سوف يتركها ويشغل مهنة أخرى .

وفيما يتصل بمؤهل الأب نجد كما سبق القول أن هناك فروقا جوهرية بين مؤهلات آباء المقلدين ومؤهلات آباء غير المقلدين . حيث نجد الأولى مستواها منخفض بالقياس إلى الثانية لأن أصحابها غالبا ماينتمون إلى عصر لم يكن التعليم قد إنتشر فيه وبصفة خاصة التعليم العالى الذى يشبع طموحات الأفراد ويتفق مع التقدم العلمى والتكنولوجى والإقتصادى الذى أفرز مهنا جديدة لاعهد للآباء بها .

وفيما يتعلق بالسكن مع الأسرة . أوضح الباحث أن السكن مع الأسرة يجعل الفرد يخضع لتأثيرها وبخاصة تأثير الأب، ولذا

نجد الفروق بين المقلدين وغير المقلدين لصالح غير المقلدين الذين كونوا أسرا مستقلة تعبيرا عن نزعتهم نحو الإستقلال وبخاصة في إختيار المهنة وشق طريق خاص في الحياة.

أما المتغيرات أو الخصائص الأخرى مثل :
١- سن الإبن ٢- سن الأب ٣- عدد أفراد الأسرة ٤- مؤهل الإبن ٥- الحالة الاجتماعية للابن ٦- الدخل الشهرى للإبن.
فلم نجد فروقا جوهرية بين المقلدين وغير المقلدين فيما يتعلق بارتباطها وتأثيرها في اختيار الفرد لمهنته من حيث تقليد الأب أو عدم تقليده .

هذا وتجد الإشارة إلى أن كون هذه الخصائص أو المتغيرات لا تلعب دورا في التقليد من عدمه ليس معناه أنها لا تلعب دورا في عملية الاختيار المهنى ككل سواء قلد الإبن أباه أو لم يقلده .

ثانيا : فيما يتعلق بالمؤثرات التى تميز المقلدين لمهن آباءهم عن غير المقلدين لها :

ثبت أن بعض المؤثرات تلعب دورا جوهريا في عملية تقليد مهنة الأب أو عدم تقليدها هي :
١- تأثر الإبن بأبيه ٢- تأثير أحد الأقارب ٣- تأثير الأخت
وتفسير ذلك أن الأب يؤثر في إبنه في حالة التقليد أو عدم التقليد وإن كان الفرق بين تأثيره في حالة التقليد أكبر وبصورة جوهرية عن تأثيره في حالة عدم التقليد .

وفيما يتعلق بالفروق بين المقلدين وغير المقلدين في التأثر

بأحد الأقارب. نجد أن الفرق جوهرى بين المقلدين وغير المقلدين نظرا لأن تعبير الأقارب يغطى فئة كبيرة من أفراد الأسرة قد تلعب دورا كبيرا في حالة التقليد أو عدمه بالإشتراك مع سائر أفراد الأسرة الذين شملهم الإستبيان مثل الأب والأم والاخوة . . الخ .

أما فيما يتصل بتأثير الأخوات فالفرق جوهرى بين المقلدين وغير المقلدين في حالتى التأثر وعدم التأثر وقد يرجع هذا لأسباب إحصائية كما يتضح من الجدول الخاص بذلك والذى يبين أن تأثير الأخت لا يتعدى ٣ر٤٪ .

أما بقية المؤثرات الخاصة بما يلي :

١- الأم ٢ - الأخوة ٣- الأصدقاء ٤- المدرسين

٥- الخال ٦- العم

فإنها لا تلعب دورا جوهريا في التفرقة بين المقلدين وغير المقلدين لمهن آباءهم وليس معنى هذا أنه لا أثر لها في عملية الإختيار المهنى ككل سواء قلد الإبن أباه أو لم يقلده .

ثالثا : فيما يتعلق بالعوامل المؤثرة التى تميز المقلدين لمهن آباءهم عن غير المقلدين لها :-

ثبت أن بعض العوامل تلعب دورا جوهريا في عملية تقليد الإبن لمهنة أبيه أو عدم تقليده لها وهي :

١ - تحسين الدخل الشهرى ٢ - دخل المهنة المرتفع

ومما سبق يتبين لنا أن العامل الاقتصادى متمثلا

في الدخل الشهرى الذى يحصل عليه الفرد من مهنته هو الذى يجعل الإبن يقلد مهنة أبيه أولا يقلدها . سواء تعلق هذا بالرغبة في الحصول على دخل شهرى مرتفع من المهنة أو الرغبة في تحسين الدخل الذى يحصل عليه الفرد بالفعل من مهنته **أما بقية العوامل وهي :-**

١- تقدير الناس للمهنة ٢- الأهمية الإقتصادية للمهنة
٣- الرغبة في تحقيق الطموح ٤- الرغبة في عمل الخير ٥- الرغبة في تحقيق الذات ٦- ندرة المهنة في المجتمع ٧- الرغبة في رفع مكانة الأسرة ٨- الرغبة في تحقيق الحياة المستقرة ٩- حب العمل الحركي وبذل الجهد ١٠- العامل الدينى ١١- العامل الثقافي . فإنها تلعب دورا جوهريا في التفرقة بين المقلدين وغير المقلدين وليس معنى هذا أنها لا تلعب دورا هاما في عملية الاختيار المهنى ككل سواء قلد الإبن أباه أو لم يقلده .

<u>وخلاصة ما سبق :-</u>

أن العوامل المتصلة بطبيعة المهنة وما تتطلبه من مؤهلات وما تدره من دخل شهرى بالإضافة الى بعض المؤثرات الأسرية وعلى رأسها تأثير الأب هى التى تلعب دورا جوهريا في تقليد الإبن لمهنة أبيه أو عدم تقليده لها . أما غير ذلك من الخصائص والمؤثرات والعوامل التى ورد ذكرها فيما سبق فهى تؤثر في عملية الاختيار المهنى ككل سواء قلد الإبن أباه أو لم يقلده .

القسم الخامس

" صورة عامة للعوامل المؤثرة في الاختيار المهني للعينة ككل "

لقد قام الباحث في الصفحات السابقة بتحليل وتفسير الخصائص الفردية والأسرية والمؤثرات والعوامل التى ترتبط باختيار الفرد لمهنته سواء قلد أباه أو لم يقلده .

ولقد تبين لنا أن نسبة من قلد أباه في إختيار مهنته لا تتعدى ٥ر١١٪ من كل أفراد العينة مما يدل على أن هناك مؤثرات عديدة خارج الأسرة تلعب دورا هاما في إختيار الفرد لمهنته .

وبقى أن يقدم الباحث صورة عامة شاملة تتفق مع النتيجة السابقة من واقع تحليله وتفسيره للبيانات التى حصل عليها .

والجدول التالى يوضح ماسبق

جدول رقم (٥٩) يوضح العوامل المؤثرة في الاختيار المهني ككل مرتبة ترتيبا تنازليا حسب درجة تأثيرها .

م	العوامل المؤثرة	التكرارات	النسبة المئوية
١	حب العمل الحركي وبذل الجهد	١٤٠	٧٠٪
٢	تحقيق الحياة المستقرة	١٣٢	٦٦٪
٣	احترام الاخرين وتقديرهم للمهنة	١٢٤	٦٢٪
٤	الرغبة في عمل الخير	١٢٠	٦٠٪
٥	تحسين الدخل الشهري	١١٦	٥٨٪
٦	تحقيق طموحات الفرد	١١٥	٥٧ر٥٪
٧	تحقيق الذات	١١٤	٥٧٪
٨	الاهمية الاقتصادية للمهنة	٩٥	٤٧ر٥٪
٩	رفع مكانة الاسرة	٩٥	٤٧ر٥٪
١٠	أسباب دينيه	٦٤	٣٢٪
١١	ندرة المهنة في المجتمع .	٥٧	٢٨ر٥٪
١٢	تأثير الاصدقاء	٥٣	٢٦ر٥٪
١٣	الدخل المرتفع من المهنة	٤٥	٢٢ر٥٪
١٤	أسباب ثقافية	٣٨	١٩٪
١٥	تأثير الوالد	٣٨	١٩٪
١٦	،، أحد الاقارب	٢٦	١٣٪
١٧	تقليد الأب	٢٣	١١ر٥٪
١٨	تأثير الأخ	٢٢	١١٪
١٩	،، الوالدة	١٠	٥٪
٢٠	،، الخال	٦	٣٪
٢١	،، المدرسين	٤	٢٪
٢٢	،، العم	٢	١٪
٢٣	،، الأخت	١	٥ر ٪

من الجدول السابق يتبين لنا أن أهم العوامل التى تتحكم وتؤثر في عملية إختيار الفرد لمهنته هى عوامل دافعية تنبع من الفرد وتخرج عن نطاق تأثير الأسرة ، حيث بلغت نسبتها أكثر من ٥٠ ٪ . وتتمثل فيما يلي :

١) الميول المهنية : (حب العمل الحركي وبذل الجهد ٧٠٪)

٢) تحقيق الذات : وتحقيق مستوى الطموح تحقيق الحياة المستقرة ٦٠٪ إحترام الآخرين وتقديرهم للمهنة ٦٢٪ ، تحسين الدخل الشهرى ٥٨٪ تحقيق طموحات الفرد ٥٧٫٥٪ ، تحقيق الذات ٥٧٪) .

وكل العوامل السابقة ترتبط برغبة الفرد في تحقيق طموحاته والحياة المستقرة لنفسه وتكوين مفهوم ذات موجب يكفل له حياة مستقرة سعيدة خالية إلى حد كبير من الإضطرابات النفسية والمادية كما أنها تحقق له مكانة داخل المجتمع .

٣) الإتجاهات والقيم :

إحتلت الرغبة في عمل الخير المرتبة الرابعة ، بنسبة ٦٠٪ مما يدل على أن الفرد حين يختار مهنته يضع في حسبانه ماتقدمه للمجتمع من خدمات أوما يقدمه هو من خلال ممارسته لها من خدمات .

أما العوامل التى تأتى بعد ذلك فهى عوامل بيئية بعضها يتصل بالمجتمع ككل مثل : (الأهمية الاقتصادية للمهنة ٤٧٫٥٪ - وندرة المهنة في المجتمع ٢٨٫٥٪ - وأسباب دينية ٣٢٪) وبعضها خاص بالأسرة مثل الرغبة في رفع مكانتها ٤٧٫٥٪ ويمكن أن ندرك هذا ضمن العوامل الدافعية في الفقرة السابقة وبعضها خاص بتأثير الأصدقاء بنسبة ٢٦٫٥٪ .

وتبقى المجموعة الأخيرة من العوامل التى تبلغ نسبتها أقل من ٢٥٪ وتتصدرها عوامل خاصة بالمهنة مثل :

الدخل المرتفع منها بنسبة ٢٢٫٥٪ مما يدل على أن المهنة تمثل بالنسبة للفرد أشياء عديدة لا تحتل العوامل الإقتصادية فيها إلا نسبة تبلغ أقل من ٢٥٪ ثم تأتى العوامل الثقافية الخاصة بقدرات الفرد وتعليمه فلا تبلغ أكثر من ١٩٪ .

وهذا يوضح أن الكثيرمن أصحاب المؤهلات لا يشغلون نفس الوظائف ويلاحظ أن أدنى المؤثرات هى المؤثرات الأسرية إذ تتراوح نسبتها بين ٥ر٪ ، ١٩٪ وأدنى هذه المؤثرات خاصة بالأخت مما يدل على أن علاقة الأخ بأخته لا تتعدى الحياة الأسرية. وأعلى هذه المؤثرات خاصة بالأب مما يدل على أن الأب وإن لم يقلده إبنه فإنه يتأثر به أكثر من أى فرد داخل الأسرة بل لقد بلغ تأثيره بصرف النظر عن مستوى مؤهله أعلى من تأثير المدرسين بكثير مما يدل على أن تأثير المدرسين قد لا يتعدى مجرد شرح الدروس واختيار الطلاب وأن تأثيرهم الإرشادى للطلاب ضعيف للغاية . وقد يرجع هذا إلى كثرة أعداد الطلاب بالقياس إلى المدرسين وزيادة الأعباء التدريسية الملقاة على عاتق المدرس .

ويلاحظ أن أكبر تأثير يقع على الفرد حين يختار مهنته إنما هو من نفسه . وتفسير ذلك أن الصديق أو الزميل داخل المدرسة يعيش نفس الظروف التى يعيشها الفرد ويخضع لنفس المؤثرات وبالتالى نجد تأثيره متبادل بين من هم في نفس السن والذين يشكلون ما يسمى بجماعة الأقران التى ينضم إليها الفرد أثناء مرحلة المراهقة لكى يبعد عن الأسرة حيث الخضوع للكبير فيها (الأب ، أو من يحتل مكانته) لكى يحقق ذاته بين أقرانه ويحصل على المزيد من الخبرات وينفتح على المجتمع من خلالها فيكون شخصية مستقلة .

<u>وخلاصة ما سبق :</u>

أن أهم العوامل المؤثرة في إختيار الفرد لمهنته إنما هى عوامل دافعية وعوامل بيئية تتصل بما تمثله المهنة للفرد من تحقيق للذات وللطموحات سعيا وراء بناء شخصية مستقلة .

القسم السادس
(مقابلات مع بعض شيوخ المهن)

لم يكتف الباحث بمجرد تطبيق الإستبيان الذى حاول عن طريق إجابات أرباب المهن عليه التعرف على مدى تقليد الإبن لأبيه في إختياره لمهنته والعوامل المؤثرة في ذلك بالإضافة إلى العوامل المؤثرة في الإختيار المهنى عموما داخل المملكة العربية السعودية وانما أجرى مقابلات مع بعض شيوخ المهن الحرة في مكة المكرمة ليعرف مدى تأثرهم بآبائهم ومدى تأثر أبنائهم بهم في إختيار المهن المختلفة محاولا بذلك أن يقدم صورة حية لتأثير تتابع الأجيال المختلفة في إمتهان المهن المختلفة في المملكة والعوامل الاجتماعية والإقتصادية والتعليمية المؤثرة في ذلك .

وفيما يلى عرض لهذه المقابلات وتعليق الباحث على ماجاء في كل منها :-

مقابلة مع صاحب مطبخ : (لم يذكر إسمه)

إخترت مهنتي بالخبرة حيث كنت أزاول المهنةنفسها مع والدى فعملت (طباخا). وعندما توفى والدى وكان عمرى في ذلك الوقت ٢٧ سنة ولكن قبل وفاته بمدة بسيطة غيرت مهنتي فأصبحت (فاكهاني) وبوفاة والدى زالت مهنة الطباخة .

ودفعنى إلى البيع للفواكه الكسب الأحسن من الطباخة . ولكن وصية والدى لى قبل وفاته بالمحافظة على الطباخة كمهنة للعائلةجعلتنى أعود إلى الطباخة . لأنها سيكون لعها في المستقبل دخل أحسن فتمسكت بوصيته .

وهناك أسباب متصلة بالحياة الاجتماعية في الوقت الحاضر مثل كثرة الأفراح والمناسبات في الأسر والدوائر الحكومية زادت في إستمرارى وتمسكى بالمهنة في الوقت الحاضر.

وكذلك زيادة السكان وكثرة القادمين في المواسم زادت من الإهتمام بعملى .

أبنائي إتجهوا إتجاها آخرفاختاروا مهنا مغايرة فالبعض يدرس في المدرسة والبعض موظفين فيإحدى الدوائر الحكومية . بعدأن حاولت أن أوجه أكبر أبنائي إلى مهنةالطباخة ولكن رفض فلم أستطع إجباره .

لم يكن لنظرة المجتمع للمهن اليدوية أى أثر في إختيار الأبناء لمهن مخالفة لمهنة والدهم . ولكن قد تكون هناك أسباب أخرى مثل : الرغبة في السمعة الاجتماعية في المجتمع وزيادة الدخل والراحة النفسية وعدم قدرتهم على مواجهة التعب والمشاق والوقوف أمام النيران - أوحبهم في خدمة الوطن والمساهمة في رفع مستوى المجتمع بقدر الإمكان .

والله الموفق ،

" تعليق على المقابلة "

يتضح لنا مما جاء في المقابلة أن الجيل الذى يعيشه الأفراد بظروفه الخاصة هو الذى يدفع الأبناء إلى ترك مهن الآباء والأجداد وقد يكون السبب وراء ذلك طلب الراحة والبعد عن المشاق أو طلب المكانة الاجتماعية أو الحصول على شهادة دراسية تؤهل الفرد وتدفعه نحو مهنة معينة .

مقابلة مع شيخ طائفة الآجر (الطوب الأحمر)

(العم والشيخ سليمان بيطار)

ولدت من والدين فقيرين ، وتوفى والدى وأنا صغير السن . وأدخلت مدرسة الفلاح واستمريت فيها أشهر قليلة . وقست الحياة على أسرتي فأضطرو أهلى لإخراجي من المدرسة فبدأت أشتغل في الحجر والطين كعامل وعمرى كان تسعة سنوات في ذلك الوقت وكانت أجرتي خمسة قروش في النهار . والحقيقة أن الحياة القاسية التى عاشها أكثر الناس كانت دافعا لنا للكفاح والمثابرة لمساعدة الأسرة في الدخل ومقاومة الفقر ، حيث لم يكن هناك شخص فكر في مساعدتنا - واستمريت مدة طويلة من الزمن في هذا العمل حتى تحسنت الأوضاع في الأسرة . فإتجهت الى الزمزم في الحرم المكى وعشت هذه المهنة ٢٠ سنة وكلفت بالقيام بالإشراف على سبيل جلالة الملك عبدالعزيز عند بئر زمزم وسبيل آخر جهة منازل الأغوات. ومن بعد أنعم الله عليّ على يد المغفور له الملك عبدالعزيز بمعلمانية الزمزم (أى أصبحت معلم) ومن ثم إتجهت إلى الآجور " صناعة الطوب " وذلك لزيادة الدخل والرزق بجانب عضويتى في مجلس الزمازمة . وكان إتجاهي إلى الطوب برغبتى دون توجيه أى شخص أو مساعدته فأصبحت أخيرا شيخ طائفة صناعة الآجور . فطول السنة أهتم بالآجور وبيعه وفي الحج أعود للزمزم . وعن طريق الآجور إستطعت أن جمع بعض المال فإشتريت أرا ضى وبيوت .

لدى من البنين والبنات ستة . لم أستطيع توجيههم إلى مهنتي بل تركت لهم الحرية يختارون مهنهم على حسب رأيهم ورغبتهم . حيث أن التعليم إنتشر فإتجهوا إلى المدارس وإكمال دراستهم فكان أحد أبنائي موظفا في جامعة أم القرى . والثاني في سلاح البحرية على حسب رغبته لخدمة الوطن فالواجب على الأب أن يساير أبنائه في العمل

الذى يريدونه ويميلون اليه . والثالث / يعمل في البنك .

أما بالنسبة لنظرة المجتمع للمهن اليدوية ، فكان الجيل القديم يحترم أصحاب المهن اليدوية ويعتبرون صاحب المهنة رجل مكافح يستطيع أن يتحمل مسؤولية نفسه وفي رأيهم أن " صنعة في اليد أمان من الفقر " ولكن نظرة الشباب تختلف وبالعكس حيث يحبون الوظائف الحكومية للوصول إلى مكان اجتماعي أفضل وسمعة في المجتمع وكذلك عدم قدرتهم على تحمل المتاعب ومقاومة الحرارة والطقس عامة ومن ناحية ثانية ينظرون إلى المهن اليدوية بأنها مصدر سخرية وإستهزاء الناس لها والواقع أن الأب لا يقف حجر عثرة أمام رغبات أبنائه وبناء مستقبلهم بل يتمنى أن يصلوا إلى أحسن المناصب . حيث أن الأولاد ليست لديهم فكرة وشعور بأهمية المحافظة على مهنة والدهم لكي لا يترك للأيدى العاملة الأجنبية أن تسيطر على المهن واقتصاد البلاد . وليست قلة دخل المهنة اليدوية الآن سببا في ترك الأبناء لمهنة آبائهم إنما هى متروكة من السابق بشكل تدريجي .

وفي رأى لكى نعيد الإهتمام بالأيدى الوطنية والإستغناء عن الأيدى الأجنبية يجب الإكثار من المراكز التدريبية المهنية والمعاهد الصناعية مع زيادة وسائل التشجيع للشباب وفي ضوء هذا الكلام أذكر قول الملك فيصل للناس (أنا أفتح مصانع ولكن وفروا الأيدى العاملة السعودية) عندما طلبوا منه إبعاد الأيدى الاجنبية .

وأخيرا أرى أن المراكز السابقة الذكر مع تطوير برامجها ستؤدى في المستقبل الدور المطلوب وخاصة عندما يذوق الشباب طعم المال والكسب من المهنة التى يتخصص فيها .

" تعليق على المقابلة "

تبرز هذه المقابلة إتجاه الأبناء بعد تلقيهم التعليم إلى إمتهان المهن المختلفة في الوظائف وغيرها وتركهم المهن الحرة طلبا للمكانة الاجتماعية والسلطة ، كما تعكس تغير نظرة المجتمع إلى المهن الحرة والمهن الحكومية وترتيب كل منهما في سلم الوظائف التى تمارس عملها في المجتمع مما غير من نظرة الناس إلى شاغليها .

<u>مقابلة مع شيخ الخضرية بمكة المكرمة</u>

(الشيخ احمد الخضرى :

هذه صنعة أهالينا لما كبرنا إمتهنا زيهم مهنة الخضرية . أما بالنسبة لأولادى فأحببت أن يكون ولدى مدرسا وذلك لأن عمه كان قاضيا في الطائف في عهد الشريف حسين ثم توفي فأحببت أن يحى ذكره ويصبح معلما .

والذى دفعنى إلى مهنة الخضرية هو أن خضر أبونا كان شيخ الخضرية ونحن سرنا على مهنته بدون غصب بل برغبتنا ولم يؤثر علينا أحد وكانت المهنة أحسن من الوقت الحالى . درست القرآن في الحرم .

وأهل الزمان السابق ماكانوا يرغبون في الوظائف والسبب إيمانهم بأن صنعة في اليد أمان من الفقر . فكان أولادى يحفظون القرآن فجاء الشيخ أحمد ناضرين مدير مكتب مدرسة الفلاح يريد أن يجعلهم مدرسين ولكن رفضوا متأكدين أن صنعة في اليد أمان من الفقر .

والبنات إذا جاءهم عريس موظف في الحكومة يرفضون الزواج ويوافقون إذا كان صاحب صنعة يدوية .

إن الحياة الحالية والتطور أثر على المجتمع في أكثر النواحى . فمثلا الغلاء ورفع الأسعار زادت الأسعار كثيرا عن السابق ومن ناحية أخرى إن المحاصيل الزراعية أصبحت تأتى من أماكن مختلفة . فأصبح موسمنا هو الحج فقط . بعد ما كان يبدأ من جمادى الثانية بقدوم الحجاج الأندونيسيين . ولكن أستطيع أن أقول أن أبنائي تركوا المهنة الخضرية للسبب التالى (ضعف الدخل والبصار (غير المواسم) لم تكن مشجعة للبيع والشراء والطلب أصبح قليل من الناس فأصبحت الخضرة (الخضار) تخرب .

وأما من ناحية الأسرة فإن أخى يوسف وأبنائه إلى الآن يسلكون

الطريق في بيع الخضار ومتمسكون بها وراغبين فيها رغم كل الصعوبات والأسباب . . وشكرا .

" تعليق على المقابلة "

يتضح مما جاء في المقابلة السابقة أن التطورات الاقتصادية والاجتماعية التى لحقت بالمملكة قد أثرت في البعض فجعلتهم يتركون مهنهم ومهن آبائهم إلى مهن حكومية ذات مكانة ، بينما تمسك البعض بمهن الأجداد .

مقابلة مع أحد قدامي الجزارين بمكة المكرمة :

(الشيخ سلطان صالح فوال)

في بداية حياتي أخذني والدي لكتاب السيد حمود وقرأت القرآن ولم توافقني القراءة فهربت من الكتاب . فكنت يوم أحضر ويوم أغيب ، فحلف السيد حمود بعد صلاة الظهر " وحضر الفلكه" وهي عبارة عن أداة للعقاب متكونه من خشبة وحلقتين في طرفيها يربط طرفي الحبل في الحلقتين ووضع رجلي فيها وفرشني فرشة " أي ضربني ضرب " وكلما مر إنسان يقول زيده أكثر . لأنني كنت أوذي الناس وبعد ذلك قررت عدم العودة إلى الكتاب . فأخذني والدي إلى رجل بيشي " أي أصله من مدينة بيشه" ولكنه يقطن مكة وعمري كان أكثر من عشرين سنة ، وكان ذلك في عام حكم الأشراف قبل دخول العهد السعودي . ولم تكن في ذلك العهد سوى الكتاتيب ومدرسة الفائزين والفلاح ومدرسة باب الوداع . وبعد تركي كنت أنا وزملائي نجري وراء الحمير التي تحمل القمامة نساعدهم في رمي القمامة لكي نلعب ونركب الحمير . فأشتغلت عند الرجل البيشي في الجزارة فكنت أذبح وأسلخ حتى تعلمت تلك المهنة . فخرجت من عنده فكنت أبيع اللحم بالزنابيل (القفة) أو السَبَتْ) الذي توضع فيها البقول وغيرها . في الحقة (أي السوق الكبير) طوال شهور السنة ماعدا شهور الحج كنت أذهب إلى المجزرة (المذبحة) وأشتغل في ذبح الهدي للحجاج . وبعد الحج نعود كما كنا من قبل . ثم تركت الحلقة والبيع فيها واستأجرت دكانا وأصبحت أبيع مقادم ثم أعمل حلة سليق وأبيع بجانب الدكان وأخذت مدة على هذه الحال أنا أبيع اللحم في الدكان وهناك شخص يعمل عندي مكلف ببيع السليق (والسليق هو نوع من الأرز المطبوخ المعروف في السعودية) وكنت بعد نهاية بيع اللحم أساعد في بيع السليق لكي أجمع الغلة (النقود) .

وقد كان والدى السبب الأول في دفعي وتوجيهى الى هذه المهنة بجانب عدم رغبتي في القراءة هى التى جعلتنى أختار هذه المهنة ورغبتها بعد ذلك . وكذلك لأن الحياة كانت صعبة فالدخل من هذا العمل كان دخلا جيدا أحسن من أى عمل وظيفى . والدليل أن العامل كان يومه بمبلغ ريالين ونصف سعودى وأنا كنت أكسب عشرة ريالات .

أما ولدى فقد إشتغل في أول الأمر جزارا مثلى برغبته تقليدا لي ولكن دون إجبار ولم يوافقه الحال فأخذ سيارة (أى اشترى سيارة) واشتغل كسائق تاكسي . ثم تركها وعمل مطعم أكلات شعبية (كباب ميرو - سلطة باللحمة المفرومة والبيض - الكفته) واختار ذلك برغبته وميوله ولكن كان مثلى لا يحب الدراسة ويهرب منها . وهدفه في فتح المطعم كان رغبة في زيادة الدخل والمكسب أكثر .

كانت النظرة لصاحب المهنة من قبل المجتمع نظرة تقدير واحترام أكثر من الموظف . والرجل الذى يخطب بنت من بنات الحي ينظر أهلها الى مهنته فإن كانت وظيفة حكومية لا يوافقون على ذلك . وأما الآن فحدث العكس . فالآن إتجه الشباب إلى المهن الحكومية وتركوا المهن اليدوية السابقة وذلك لكسب الشهرة في المجتمع ورفع مكانة أسرته بين الأسر . ولكن صاحب المهنة اليدوية يحب عمله لا يريد سمعة ولا مكانة إنما كان هدفه كسب الرزق وإعالة أسرته وسترهم .

ولكن كسلوا الشباب في العمل في مهن آبائهم مما أدى الى أن الدولة جلبت الأيدى العاملة الأجنبية لكناسة الشوارع والفرانة والنجارة والمسلحات والحمالة وهذا كان موجودا في الأيدى العاملة السعودية ولكن زالت . وقد يكون من الصعب عودة الشباب إلى

الصنعة اليدوية . ولكن أرجو من الله أن يوفق المسؤولين في التخطيط لذلك حتى نكتفي من إستخدام الأيدى العاملة الأجنبية التى أحدثت كثيرا من المشاكل الاجتماعية في مجتمعنا والله سميع مجيب .

" تعليق على المقابلة "

يتضح لنا مما جاء في المقابلة السابقة أن المهنة- قديما - كان الفرد يعملبها إما تقليدا لأبيه أوتأثرا برأيه ، وأن الفرد كان يلجأ إلى المهن التى تدر كسبا بعد أن يفشل في الدراسة في الكُتّاب وكان العمل الحر مفضلا على العمل الحكومى وربما بتأثير النزعة القبلية التى تحبذ أن يحافظ الفردعلى فرديته ، أما الآن بعد توحيد الدولة وقيام المجتمع السعودى وانتشار التعليم بمختلف مستوياته فقد أخذ الشباب يتجه إلى العمل في المهن المختلفة الحكومية والخاصة بالإضافة إلى المهن الحرة .

" تعقيب عام على ماجاء في المقابلات"
" مع شيوخ المهـــــن "

يتضح لنا مماجاء في المقابلات السابقة مع شيوخ المهن المختلفة في مكة المكرمة مايلي :

- أن شيوخ المهن المختلفة اختاروا مهنهم تأثرا بمهنة الآبـــاء والأجداد وبسبب عزوفهم عن التعليم القائم وقتئذ ولأن مهنهـــم كانت تجلب لهم المكانة الاجتماعية والربح الطيب .

- أن التغييرات الاقتصادية والاجتماعية التعليمية في المملكـــة بالاضافة الى طموحات بعض الآباء أدت بالأبناء الى اختيـــار مهن أخرى تتفق مع ماتلقوه من تعليم وتدريب ، بالاضافة الـــى تغيرنظرة المجتمع السعودى الى المهن المختلفة حيث اخـــذ الكثيرون يفضلون المهن الجديدة المسبوقة بمستوى راق مـــن التعليم وتكفل لصاحبها السلطة والمكانة الاجتماعية الطيبة .

الفصل السادس

البحوث المقترحة والتطبيقات التربوية

- البحوث المقترحة .
- التطبيقات التربوية .

الفصل السادس

البحوث المقترحة والتوصيات التربويـــــة

لقد حاول الباحث خلال الصفحات السابقة أن يبين العوامل المؤثرة في اختيار الفرد لمهنته ومدى تأثره في هذا الاختيار بمهنة أبيه وتقليــــده له في هذا المجال والمتغيرات والمؤثرات والعوامل المرتبطة بذلك، كمـــا حاول أن يدرس المؤثرات والعوامل الفردية والبيئية التى تلعب دورا فـــي عملية الاختيار المهنى ككل وهى عوامل ترتبط بخصائص الفرد وماتلقاه من تعليم كما تعكس أوضاع المجتمع السعودى الاجتماعية والاقتصادية والتربوية وماأفرزتـه من مهن يتطلع الفرد الى امتهانها وقد أثارت الدراسات عددا مـــــــن التساؤلات والمشكلات التى تصلح موضوعا لدراسات أخرى ، كما ولدت فـــي ذهن الباحث عددا من الافكار تصلح وصايا وتطبيقات تربوية تساعد الفـــرد والمجتمع على حسن اتمام عملية الاختيار المهنى بما يؤدى الى نمو الفـــرد وتوافقه وتقدم المجتمع ورخائه .

(البحوث المقترحة)

أثارت الدراسة التي قام بها الباحث بعض الأفكار للقيام بدراسات لم يتمكن الباحث من القيام بها لأنها تخرج عن نطاق الدراسة التي قام بها وتتمثل فيما يلي :

١- دراسة مقارنة بين إتجاهات سكان المدن وسكان الريف نحو الحرف التقليدية (التي لم تكن تتطلب تدريبا مهنيا في الماضي بمعرفة أحد المعاهد المتخصصة مثل /التجارة والحدادة والسباكة) .

٢- التوجيه المهني وأثره في إستقرار الفرد وارتباطه بمهنته .

٣- العلاقة بين المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة والتحاق الطلاب بالمعاهد الفنيه (المهنية) أو مدارس التعليم العام الذي يؤهل للإلتحاق بالجامعة .

٤- الميول المهنية وأثرها في إلتحاق الطلاب بالمعاهد المهنية .

٥- دراسة مقارنة للقدرات العقلية لطلاب المدارس المتوسطة والمعاهد المهنية .

(التطبيقات التربويـــة)

أولا : في التوجيه المهنى :

١- تزويد المدارس بالإختبارات والمقاييس التى تساعد المرشدين علــى توجيه الطلاب نحو الدراسات والتخصصات المناسبة لهم وتدريبهـم على تطبيقها وذلك في المدارس المتوسطة (للتوجيه الى الثانـوى العام أو المهنى) والمدارس الثانوية العامة (علمى - أدبى) والمدارس المهنية (التخصصات المهنية المختلفة داخل المدرسة الواحـدة)

٢- قيام المرشد الطلابى بدوره في توجيه الطلاب نحو التخصصات العلمية التى تتفق مع قدراتهم وميولهم ومستوياتهم التحصيلية .

٣- يكون الإلتحاق بالكليات الجامعية المختلفة حسب المجموع الكلـي والتخصص والمواد المؤهلة بالإضافة الى بعض الاختبارات لقدرات التلاميذ وميولهم .

٤- يكون الإلتحاق بمعاهد التدريب المهنى والتأهيل المهنى حسب إختبارات للقدرات والميول وسمات الشخصية .

ثانيا : في الربط بين التعليم والتدريب المهنى وحاجة المجتمع :

٥- تنويع المدارس الثانوية الفنية وتنويع التخصصات داخلها بما يخدم القوى العاملة اللازمة لخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعيـة ويتفق مع التصنيف المهنى القائم بالفعل ومع الإتجاهات العالمية المستخدمة في المهن المختلفة .

٦- تنويع الكليات والمعاهد العليا بما يحقق الأهداف المنصوص عليها في الفقرة الخامسة .

٧- تعديل هياكل الأجور وفرص الترقي والميزات المادية والمعنويـة بحيث توجه الطلاب نحو الإنخراط في المهن التى يحتاجها المجتمع

٨- فتح باب الإلتحاق بالمعاهد والكليات أمام خريجى المدارس الفنية أسوة بخريجى المدارس العامة .

٩- اللجوء الى التدريب التحويلى الذى يعنى إعادة تعليم وتدريب القوى العاملة في التخصصات الزائدة لإلحاقها بالتخصصات التى تحتاج إليها الدولة .

١٠- الربط بين فئات المكافآت التى يحصل عليها الطلاب عند إلتحاقهم بتخصص دراسي أو مهنى معين ومدى حاجة المجتمع إلى مثل هذا التخصص .

١١- الإستعانة بالخبرة الاجنبية في رسم خطط التوجيه المهنى بالإشتراك مع المسؤولين في المملكة للإطلاع باستمرار على أحدث التطورات في المجال المهنى .

١٢- متابعة خريجى المعاهد والكليات المختلفة لمعرفة درجة إستيعاب المهن المختلفة لهم .

أولا - المراجع العربية :

(أ) - الكتب والبحوث والمقالات :

١- إبراهيم عباس نتو ، أفكار تربوية ، ١٩٨١ ، جدة ، تهامة .
٢- أحمد توفيق شاولي ، التوجيه التربوي المهني والإرشاد (نموذج مقترح) ١٩٨٣ ، مكة المكرمة ، مركز البحوث ، جامعة أم القرى .
٣- أحمد زكي صالح ، الأسس النفسية للتعليم الثانوي ، ١٩٧٢ ، القاهرة ، دار النهضة العربية .
٤- أحمد عبدالرحمن عيسى ، سياسة التعليم في المملكة ، ١٩٧٩ ، الرياض ، دار اللواء للنشر والتوزيع .
٥- أحمد عزت راجح ، علم النفس الصناعي ، ١٩٦٥ ، القاهرة ، الدار القومية .
٦- إسحاق حنا بطرس ، مدى التوافق بين إختيار كليات الهندسة والقدرات اللازمة للنجاح فيها ، ١٩٧٥ ، ملخص بحث منشور في الكتاب السنوي للجمعية المصرية للدراسات النفسية ، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب .
٧- السيد محمد خيري ، علم النفس الصناعي ، بدون ، القاهرة ، دار النهضة العربية .
٨- أنتوني همفريز ، ترجمة أحمد زكي صالح ، التوجيه المهني للشباب ، ١٩٦١م ، القاهرة ، دار النهضة العربية .
٩- إيريل ، ترجمة مصطفى حسنين ، علم النفس واختيار المهنة ، بدون ، بدون .
١٠- جابر عبدالحميد جابر ، علم النفس الصناعي ، بدون ، القاهرة ، دار النهضة العربية .
١١- جون كونجر ، ترجمة جابر عبدالحميد وآخرون ، سيكولوجية الطفولة والشيخوخة ، ١٩٧٠ ، القاهرة ، دار النهضة العربية .

١٢- حامد عبدالسلام زهران ، "التوجيه والإرشاد النفسي، ١٩٧٧، القاهرة، عالم الكتب .

١٣- حامد عبدالسلام زهران ، علم النفس الاجتماعي، ١٩٧٧، القاهرة، عالم الكتب .

١٤- زيدان عبدالباقي ، علم الاجتماع المهنى، ١٩٧٧، القاهرة، السعادة .

١٥- سيد عبدالحميد مرسى ، الإرشاد النفسي والتوجيه التربوى، المهنى ، ١٩٧٥م، القاهرة، الخانجي .

١٦- سيد عبدالحميد مرسي ، سيكولوجية المهن ، ١٩٦٥م، القاهرة ، دار النهضة العربية .

١٧- صالح مضيوف شعث ، الإتجاهات النفسيه والاجتماعية لطلاب التعليم الثانوى الصناعي ، ١٩٨٥ ، في محمد سمران الحربى" الإتجاهات المهنية لطلاب المرحلة المتوسطة" رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

١٨- عبدالله حرويل الزهرانى ، الطموحات التعليمية المهنية لطلاب الصف الثالث الثانوى ، ١٩٨٥ ، في رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية ، جامعة أم القرى .

١٩- عبدالعزيز عبدالله الجلال ، تقييم المدارس المهنية في المملكة العربية السعودية ضمن الإطار الاقتصادى والاجتماعي للمملكة ، ١٩٧٩ ، العدد الرابع، مجلة كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٢٠- على خضر ، دراسة ميدانية لمشكلات الشباب الجامعي في المملكة العربية السعودية ، ١٩٧٥ ، في عبدالله حرويل الزهرانى ، الطموحات التعليمية المهنية لطلاب الصف الثالث الثانوى ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية جامعة أم القرى .

٢١- فان دالين ، ترجمة محمد نبيل نوفل وآخرون : مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ١٩٧٥ ، القاهرة ، الأنجلو المصرية .
٢٢- فتحي مصطفي الزيات ، دراسة مقارنة لبعض العوامل النفسية المرتبطة بأداء المتفوقين عقليا والعاديين من طلبة الجامعات ، ١٩٨٠ ، في عبدالله حرويل الزهراني ، الطموحات التعليمية المهنية لطلاب الصف الثالث الثانوى ، ١٩٨٥ ، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية ، جامعة أم القرى .
٢٣- فرج عبدالقادر طه ، قراءات في علم النفس الصناعي والتنظيمي ، ١٩٧٨م ، القاهرة ، بدون .
٢٤- فريد محمد نواب علي ، الإتجاهات المهنية لطلاب المرحلة المتوسطة ، ١٩٨٢ ، مكة المكرمة ، ملخص منشور بمجلة كلية التربية ، جامعة أم القرى ، العدد التاسع .
٢٥- فؤاد البهي السيد ، علم النفس الاحصائي ، ١٩٧٩ ، الطبعة الثالثة ، دار الفكر العربي .
٢٦- قيس النوري ، الإتجاهات المهنية الحديثة في ليبيا، إتجاهات طلاب الجامعات ، ١٩٧٩م ، في لويس مليكة" قراءات في علم النفس الاجتماعي في الوطن العربي ، المجلد الثالث ، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب .
٢٧- محمد أحمد سلامة ، إتجاهات الآباء والأبناء نحو التعليم الفني اليدوى ، ١٩٧٩ ، جامعة قطر ، مركز البحوث التربوية .
٢٨- محمد جميل منصور ، القيم المميزة للمراهقين السعوديين ، ١٩٨١ ، بحث منشور في مجلة كلية التربية ، جامعة أم القرى ، العدد السابع
٢٩- محمد عثمان نجاتي ، علم النفس الصناعي ، ١٩٦٢ ، القاهرة ، مكتبة النهضة العربية .

٣٠- محمد على المرصفي ، الإتجاه نحو التعليم الصناعي في المملكة العربية السعودية ، ١٩٨٤ ، جدة ، شركة مكتبات عكاظ .

٣١- محمد على حافظ ، مستقبل الشباب العربي ، ١٩٦٣م ، القاهرة ، دار المعارف .

٣٢- محمود احمد كسناوى ، إتجاهات الطلبة والآباء نحو التعليم المهنى ودور التعليم المهنى في التطور الاقتصادى بالمملكة العربية السعودية ، ١٩٨٤ ، في محمد على المرصفي ، الإتجاه نحو التعليم الصناعي في المملكة العربية السعودية ، جدة ، شركة مكتبات عكاظ .

٣٣- محمود السيد أبو النيل ، الإحصاء النفس والاجتماعي ، الطبعة الثانية ، ١٩٧٨ ، الجهاز المركزى للكتب الجامعية والمدرسية ،

٣٤- محمود السيد سلطان ، التخطيط التربوى ، ١٩٨٠م ، القاهرة ، دار الحسام .

٣٥- مختار حمزة ، إتجاهات المتعلمين نحو العمالة والبطالة ، ١٩٦٥ ، في لويس مليكه ، قراءات في علم النفس الاجتماعي في البلاد العربية ، الجزء الاول ، الدار القومية للطباعة والنشر .

٣٦- مدني علاقي ، تنمية القوى البشرية ، ١٩٧٦ ، جدة ، دار الشروق .

٣٧- نفيسه أحمد حسن ، العلاقة بين الميول المهنية والإختيار المهنى ، ١٩٧٥ ، ملخص بحث منشور في الكتاب السنوى للجمعية المصرية للدراسات النفسية ، الهيئة العامة .

ب - النشرات :

٣٨- المؤسسة العامة للتعليم الفنى والتدريب المهنى ، معاهد

التدريب المهنى ، نشرة إعلامية ، مركز التدريب المهنى بالدمام .

٣٩- المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهنى ، المعاهد الثانوية الصناعية ، طبع بمركز التدريب المهنى بجدة .

٤٠- وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، دليل التصنيف المهنى السعودى ، إدارة الاحصاء والبحوث ، الطبعة الثالثة ، ١٩٨٢م.

ثانيا - المراجع الأجنبية :

41) Freeberg, N.E., 1975, " Avocational Re-Evaluation, of the Base year, Survey of the High School Class of 1972. part 3 Aspirations and Plans of High school students: The Role of Academic Social, and personal characteristics. Final Report, " Princeton, N.J., Educational Testing Service

42) Greenberg, R.M., 1975 Educational plans and carrer Choices of High school College Preparatory seniors in Indiana". Indiana College - Level Man power study Report No.2, Indianapolis, Indiana state Commission for Migher Education.

43) Church Olive. 1974. Career objectives of Wyoming secondary students compared with Parental occupions, Wyoming state Dept, of Education, Cheyenna.

الملاحق

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي صاحب المهنة / الموقر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته . . وبعد

يعتزم الباحث بمشيئة الله تعالى القيام بدراسة يحاول من خلالها التعرف على العلاقة بين مهن الأفراد ومهن آبائهم والى أى حد يتأثر الإبن في إختياره لمهنته بمهنة أبيه وما هى العوامل التى تلعب دورا في إختيار الفرد لمهنته

والرجاء من سعادتكم التكرم بالإجابة على الأسئلة التى يتضمنها الإستبيان التالى والتى ستدور حول الموضوع الذى سبق ذكره

علما بأن إجاباتكم ستكون سرية وهى بغرض البحث العلمى فقط ونشكر لكم سلفا تعاونكم مع الباحث والله الموفق .

الباحث

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة أم القرى　　　　　دراسات عليا
قسم علم النفس　　　　　ماجستير

إسم الشخص : . . . .　إسم الأب : . . . .

المدينة التي يعمل بها : . . . .

ملاحظات هامة :

فيما يلي إستبيان يتضمن بعض الأسئلة والإستفسارات التي أرجو أن تجيب عنها بكل صراحة وصدق (ونقصد بالمهنة في هذا الاستبيان أي عمل يقوم به الفرد) فالفراش في عمله صاحب مهنة والموظف في وظيفته صاحب مهنة والعامل في عمله صاحب مهنة والتاجر في تجارته صاحب مهنة والعقاري والمقاول أي (أصحاب الأعمال الحرة) جميعهم أصحاب مهنة .

وفي ضوء هذا المعنى أعرض عليك في الإستبيان عددا من الأسئلة ذات البدائل أو الإجابات المتعددة في كل سؤال عليك أن تضع علامة (✓) أمام الاجابة التي توافقك ، وهناك فقرة إضافية في كل سؤال تساعدك على إضافة أية معلومات ترى أنها ذات أهمية ولم تذكر في السؤال ، وهكذا حتى نهاية الأسئلة ، وأرجو أن تلتزم بالصدق والأمانة في الإجابة حتى نستطيع الوصول الى النتائج المفيدة .

وأخيرا أتمنى لك التوفيق ،،،

ولك جزيل الشكر ،،،

معلومات عن الأب :

العمر :

(١)	٣١-٤٠	سنة	(٤)	٦١-٧٠	سنة
(٢)	٤١-٥٠	"	(٥)	٧١-٨٠	"
(٣)	٥١-٦٠	"	(٦)	٨١-٩٠	"

المؤهل :

(١) لا يقرأ ولا يكتب

(٢) يقرأ ويكتب بدون مؤهل

(٣) شهادة الإبتدائية

(٤) شهادة تدريب مهني بعد الإبتدائية

(٥) شهادة الكفاءة المتوسطة

(٦) شهادة ثانوية عامة

(٧) شهادة ثانوية فنيه مهنية

(٤) شهادة الكلية المتوسطة

(٩) شهادة جامعية

(١٠) شهادة عليا فوق الجامعية

المهنة :

(١) فنيه علميه (طبيب، مهندس، محاسب، صحفي، كيميائي، اجتماعي، رياضي ونحوها).

(٢) إدارة عليا في الحكومة في القطاع العام أو الخاص (رئيس مجلس إدارة ، مدير إنتاج ونحوها).

(٣) الكتابية (رئيس قسم إداري ، موظف تنفيذي، آلة كاتبة ، مشرف أمين مستودع، موظف برق وبريد وهاتف ونحوها).

(٤) تجارية (بائع الجملة ، أو تجزئة أو عقارات ونحوها)

(٥) خدمات (العمل في فنادق ، مطاعم الطيران ، المستشفيات) ونحوها

(٦) زراعة وصيد (عامل زراعي ، عامل في الغابات لقطع الأخشاب ، صياد) ونحوها

(٧) فنية مهنية (كهربائي ،إلكترونيات ، ميكانيكا ، طباعة وتصوير، صانع بلاستيك) ونحوها) .

(٨) التشييد والبناء (بناء ،عامل مسلح ، مبلط ، مليس، مبيض ، نقل أدوات البناء) ونحوها .

(٩) عسكرية (جندى ، ضابط ، إدارى عسكرى) ونحوها

عدد أفراد الأسرة :

(١) أقل من ثلاثة (٢) أكثر من ثلاثة

معلومات عن الأبن :

العمر: (بالسنين)

(١)	من ١٨ - أقل من ٢١	(٤)	من ٣٠ - أقل من ٤٠
(٢)	من ٢١ - أقل من ٢٤	(٥)	من ٤٠ - أقل من ٥٠
(٣)	من ٢٤ - أقل من ٣٠	(٦)	من ٥٠ - أقل من ٦٠

المؤهل :

(١)	لا يقرأ ولا يكتب	(٦)	شهادة ثانوية عامة
(٢)	يقرأ ويكتب بدون مؤهل	(٧)	شهادة ثانوية فنيه مهنية
(٣)	الشهادة الابتدائية	(٨)	شهادة الكلية المتوسطة
(٤)	شهادة تدريب مهنى بعد الابتدائية	(٩)	شهادة جامعية
(٥)	شهادة الكفاءة المتوسطة	(١٠)	شهادة عليا فوق الجامعية

المهنة :

(١) فنيه علمية (طبيب، مهندس، محاسب، صحفي، كيميائي، اجتماعي، رياضي) ونحوها .

(٢) إدارية عليا في الحكومة في القطاع العام أو الخاص (رئيس مجلس إدارة ، مدير انتاج) ونحوها .

(٣) الكتابية (رئيس قسم اداري، موظف تنفيذي ، آلة كاتبة ، مشرف، أمين مستودع ، موظف برق وبريد وهاتف) ونحوها .

(٤) تجارية (بائع بالجملة أو تجزئة أو عقارات ونحوها).

(٥) خدمات (العمل في فنادق ، مطاعم ، الطيران ، المستشفيات) ونحوها

(٦) زراعة وصيد (عامل زراعي ، عامل في الغابات لقطع الأخشاب ، صياد) ونحوها .

(٧) فنيه مهنية (كهربائي ، إلكترونيات ، ميكانيكا ، طباعة ، تصوير، صانع بلاستيك) ونحوها .

(٨) التشييد والبناء (بناء ، عامل مسلح ، مبلط ، مليس ، مبيض، نقل الأدوات البناء) ونحوها .

(٩) عسكرية (جندي ، ضابط، إداري عسكري) ونحوها .

الدخل الشهري :

(١)	أقل من	١٠٠٠	ريال
(٢)	من	١٠٠٠ - ٢٠٠٠	"
(٣)	من	٢٠٠٠ - ٣٠٠٠	"
(٤)	من	٣٠٠٠ - ٤٠٠٠	"
(٥)	من	٤٠٠٠ فأكثر	"

حالة الإبن الاجتماعية :

(١) أعزب

(٢) متزوج

(٣) مطلق (أرمل)

(٤) توفيت الزوجة

<u>هل تسكن مع أسرتك :</u>

(١) نعم

(٢) لا

ضع علامة (   ) فى المربع المناسب في العبارات التالية :

هل اختيارك لمهنتك ناتج عن اقتدائك بمهنةوالدك ؟

(١) نعم

(٢) لا

هل لوالدك أىتأثير في اختيارك لمهنتك؟

(١) نعم

(٢) لا

هل لأحد أقاربك تأثير في إختيارك لمهنتك ؟

(١) نعم

(٢) لا

هل لوالدتك تأثير فيإختيارك لمهنتك ؟

(١) نعم

(٢) لا

هل لأخيك تأثير في إختيارك لمهنتك ؟

(١) نعم

(٢) لا

هل لأختك تأثير في اختيارك لمهنتك ؟

(١) نعم

(٢) لا

هل لأصدقائك تأثير في اختيارك لمهنتك ؟

(١) نعم

(٢) لا

هل لمدرسيك تأثير في إختيارك لمهنتك ؟

(١) نعم

(٢) لا

هل لخالك تأثير في إختيارك لمهنتك ؟

(١) نعم

(٢) لا

هل لعمك تأثير في إختيارك لمهنتك ؟

هناك أشخاص آخرون أثروا في اختيارى لمهنتى وهم . . . .

ضع كلمة (نعم) أو (لا) أمام جميع المربعات التالية بعد قراءتها :

(١) يرجع اختيارى لمهنتى الى احترام الآخرين وتقديرهم لنوع المهنة .

(٢) يرجع اختيارى لمهنتى الى أهمية المهنة الاقتصادية للبلاد .

(٣) يرجع اختيارى لمهنتى الى شعورى بأنها تحقق طموحاتى الشخصية .

(٤) يرجع اختيارى لمهنتى الى تحسين الدخل الشهرى من المهنة .

(٥) يرجع اختيارى لمهنتى الى دخل المهنة المرتفع .

(٦) يرجع اختيارى لمهنتى الى رغبتى في عمل الخير

(٧) يرجع اختيارى لمهنتى الى أنها تحقق لى ذاتي .

(٨) يرجع اختيارى لمهنتى الى ندرة المهنة في المجتمع .

(٩) يرجع اختيارى لمهنتى الى الرغبة في رفع مكانة الأسرة في المجتمع

(١٠) يرجع إختيارى لمهنتى الى الرغبة في تحقيق الحياة المستقرة لأسرتي

(١١) يرجع إختيارى لمهنتى الى حبى للعمل الحركي وبذل الجهد

(١٢) يرجع إختيارى لمهنتى الى السبب الدينى (الرغبة في العمل في بعض المهن التى ينظر اليها الناس نظرة دينيه مثل الطوافة داخل الحرم) .

(١٣) يرجع اختيارى لمهنتى الى السبب الثقافي (تأثير وسائل الاعلام)

(١٤) هناك عوامل أخرى أثرت في إختيارى لمهنتى وهي :

. . . .

. . . .

. . . .

. . . .

. . . .

. . . .

. . . .

جدول رقم (١)
يوضح أسماء المحكمين للإستبيان المستخدم
في الدراسة

م	الاسم	الدرجة	القسم	الجامعة
١	أ. د. فرج عبدالقادر طه	أستاذ	علم النفس	أم القرى
٢	أ. د. ناصر عبدالله الصالح	،،	جغرافيا	،،
٣	د. فاروق سيد عبدالسلام	أ. مشارك	علم النفس	،،
٤	د. فوزى طه ابراهيم	،،	مناهج	،،
٥	د. فتحي مصطفي الزيات	،،	علم النفس	،،
٦	د. محمد جميل منصور	أ. مساعد	علم النفس	،،
٧	د. نبيل عبدالفتاح حافظ	،،	،،	،،
٨	د. على محمود شعيب	،،	،،	،،

جدول رقم (٢)
يوضح التكرارات والنسب المئوية لسن الآبـــاء

م	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
١	من ٣١ - ٤٠	٣	½ ١ ٪
٢	من ٤١ - ٥٠	٣٥	½ ١٧ ٪
٣	من ٥١ - ٦٠	٧٦	٣٨ ٪
٤	من ٦١ - ٧٠	٤٥	½ ٢٢ ٪
٥	من ٧١ - ٨٠	٣٠	١٥ ٪
٦	من ٨١ - ٩٠	١١	½ ٥ ٪
	الجملـــــة	٢٠٠	- ١٠٠ ٪

جدول رقم (٣)
يوضح التكرارات والنسب المئوية لمؤهلات الآبـاء

م	الفئـة	التكرارات	النسبة المئوية
١	لا يقرأ ولا يكتب	٦٨	٣٤٪
٢	يقرأ ويكتب بدون مؤهـل	٧٥	٣٧ر٥٪
٣	شهادة ابتدائية	١٨	٩ ٪
٤	تدريب مهنى بعد الابتدائية	٤	٢ ٪
٥	شهادة الكفاءة المتوسطة	١٤	٧ ٪
٦	شهادة ثانوية عامة	١٣	٦ر٥ ٪
٧	شهادة ثانوية مهنية فنية	٢	١ ٪
٨	شهادة كلية متوسطة	١	ر٥ ٪
٩	شهادة عليا فوق الجامعة	٥	٢ر٥ ٪
	الجملة	٢٠٠	١٠٠٪

جدول رقم (٤)

يوضح التكرارات والنسب المئوية لمهن الآباء

م	الفئة	التكرارات	النسب المئوية
١	مهن علمية فنية	٨	٤٪
٢	مهن ادارية عليا	٦	٣٪
٣	مهن كتابية	٢٠	١٠٪
٤	مهن تجارية	٢٩	٤ر٥ ٪
٥	مهن خدمات عامة	٦٩	٣٤ر٥ ٪
٦	مهن فنيه مهنية	٩	٤ر٥ ٪
٧	مهن زراعية وصيد وحلاحه	٣٦	١٨٪
٨	مهن تشييد وبناء وعمال وعتالين	١٨	٩ ٪
٩	مهن عسكرية	٥	٢ر٥ ٪
	الجملة	٢٠٠	١٠٠٪

جدول رقم (٥)

يوضح التكرارات والنسب المئوية لعدد أفراد الأسـرة

م	الفئـة	التكرارات	النسبة المئوية
١	أقل من ثلاثـة	٢٦	١٣ ٪
٢	أكثر من ثلاثـة	١٧٤	٨٧ ٪
	الجملـة	٢٠٠	١٠٠٪

جدول رقم (٦)
توضح التكرارات والنسب المئوية لسن الأبناء

م	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
١	من ١٨ - أقل من ٢١	٢	١ ٪
٢	من ٢١ - " " ٢٤	٢٤	١٢ ٪
٣	من ٢٤ - " " ٣٠	٧٠	٣٥ ٪
٤	من ٣٠ - " " ٤٠	٦٣	٣١ر٥ ٪
٥	من ٤٠ - " " ٥٠	٢٤	١٢ ٪
٦	من ٥٠ - " " ٦٠	١٧	٨ر٥ ٪
	الجملة	٢٠٠	١٠٠ ٪

جدول رقم (٧)
يوضح التكرارات والنسب المئوية لمؤهلات الأبناء

م	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
١	لا يقرأ ولا يكتب	٣	١ر٥ ٪
٢	يقرأ ويكتب بدون مؤهل	٨	٤ ٪
٣	شهادة ابتدائية	٣٦	١٨ ٪
٤	شهادة مهنية بعد الابتدائية	٩	٤ر٥ ٪
٥	شهادة الكفاءة المتوسطة	٣٨	١٩ ٪
٦	شهادة ثانويةعامة	٣٥	١٧ر٥ ٪
٧	شهادة ثانوية مهنية فنية	٢٠	١٠ ٪
٨	شهادة كلية متوسطة	٦	٣ ٪
٩	شهادة جامعية	٣٩	١٩ر٥ ٪
١٠	شهادة عليا فوق الجامعة	٦	٣ ٪
	الجملة	٢٠٠	١٠٠ ٪

جدول رقم (٨)

يوضح التكرارات والنسب المئوية لمهن الأبنـــاء

م	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
١	مهن علمية فنيه	٢٦	١٣٪
٢	مهن إدارية عليا	١٨	٩٪
٣	مهن كتابيه	٧٩	٣٩ر٥٪
٤	مهن تجارية	١٠	٥٪
٥	مهن مهنية فنيه	١٨	٩٪
٦	مهن خدمات عامة	١٩	٩ر٥٪
٧	مهن زراعية وصيد وفلاحة	٤	٢٪
٨	مهن تشييد وبناء وعمال وعتالين	٧	٣ر٥٪
٩	مهن عسكرية	١٩	٩ر٥٪
	الجملة	٢٠٠	١٠٠٪

جدول رقم (٩)

يوضح التكرارات والنسب المئوية لدخل الأبنـــاء

م	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
١	أقل من ١٠٠٠	١	٥ر٪
٢	من ١٠٠٠ - ٢٠٠٠	٢٣	١١ر٥٪
٣	من ٢٠٠٠ - ٣٠٠٠	٣٦	١٨٪
٤	من ٣٠٠٠ - ٤٠٠٠	٤٣	٢١ر٥٪
٥	من ٤٠٠٠ - فأكثر	٩٧	٤٨ر٥٪
	الجملة	٢٠٠	١٠٠٪

جدول رقم (١٠)
يوضح التكرارات والنسب المئوية لحالة الأبناء الاجتماعية

م	الفئـــة	التكرارات	النسبة المئوية
١	أعـــزب	٥٢	٢٦ ٪
٢	متـــزوج	١٤٣	٧١٫٥ ٪
٣	مطلـــق	٣	١٫٥ ٪
٤	أرمـــل	٢	١ ٪
	الجملـــه	٢٠٠	١٠٠ ٪

جدول رقم (١١)
يوضح التكرارات والنسب المئوية لسكن الأبنـــاء

م	الفئـــة	التكرارات	النسبة المئوية
١	يسكن مع والده	٩٠	٤٥ ٪
٢	لا يسكن مع والده	١١٠	٥٥ ٪
	الجملـــة	٢٠٠	١٠٠ ٪